Flexibele arbeid in primair en voortgezet onderwijs

Rapport

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Rotterdam, 20 oktober 2014



Flexibele arbeid in primair en voortgezet onderwijs

Rapport

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Jena de Wit
Mirjam Stuivenberg
Sjerp van der Ploeg

Rotterdam, 20 oktober 2014

ECORYS

Over Ecorys

Met ons werk willen we een zinvolle bijdrage leveren aan maatschappelijke thema's. Wij bieden wereldwijd onderzoek, advies en projectmanagement en zijn gespecialiseerd in economische, maatschappelijke en ruimtelijke ontwikkeling. We richten ons met name op complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken en bieden opdrachtgevers in de publieke, private en not-for-profitsectoren een uniek perspectief en hoogwaardige oplossingen. We zijn trots op onze 80-jarige bedrijfsgeschiedenis. Onze belangrijkste werkgebieden zijn: economie en concurrentiekracht; regio's, steden en vastgoed; energie en water; transport en mobiliteit; sociaal beleid, bestuur, onderwijs, en gezondheidszorg. Wij hechten grote waarde aan onze onafhankelijkheid, integriteit en samenwerkingspartners. Ecorys-medewerkers zijn betrokken experts met ruime ervaring in de academische wereld en adviespraktijk, die hun kennis en best practices binnen het bedrijf en met internationale samenwerkingspartners delen.

Ecorys Nederland voert een actief MVO-beleid en heeft een ISO14001-certificaat, de internationale standaard voor milieumanagementsystemen. Onze doelen op het gebied van duurzame bedrijfsvoering zijn vertaald in ons bedrijfsbeleid en in praktische maatregelen gericht op mensen, milieu en opbrengst. Zo gebruiken we 100% groene stroom, kopen we onze CO2-uitstoot af, stimuleren we het ov-gebruik onder onze medewerkers, en printen we onze documenten op FSC- of PEFC-gecertificeerd papier. Door deze acties is onze CO2-voetafdruk sinds 2007 met ca. 80% afgenomen.

ECORYS Nederland BV
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Inhoudsopgave

1 Vraagstelling en onderzoeksopzet

1.1 Inleiding

De arbeidsmarkt in het onderwijs is aan veel veranderingen onderhevig. De afname in het aantal leerlingen, toenemende kosten en wijzigingen in wet- en regelgeving zorgen ervoor dat onderwijsinstellingen gedwongen zijn op een andere manier naar hun personeelsbestand te kijken. In andere sectoren wordt steeds meer gebruik gemaakt van flexibele arbeidscontracten. Bekend is dat er ook in het onderwijs gebruik wordt gemaakt van deze contractvormen. De vraag is echter wat de omvang van dit gebruik is per sector en wat het effect is van flexibele arbeid in het onderwijs. Deze informatie is voor OCW en werkgeversorganisaties van belang om de ontwikkeling van onderwijspersoneel goed in beeld te hebben. In dit kader heeft OCW een onderzoek uitgezet naar het gebruik en de omvang van flexibele arbeid in het primair en voortgezet onderwijs[1].

In dit rapport doen we verslag van dat onderzoek. Voordat we de resultaten per sector in de volgende hoofdstukken (2 en 3) aan bod komen, presenteren we hier de onderzoeksvragen en de onderzoeksaanpak. In hoofdstuk 4 geven we een samenvatting van de belangrijkste bevindingen.

1.2 Onderzoeksvragen

Onderhavig onderzoek heeft betrekking op het po en vo en biedt inzicht in:
- De verschillende flexibele contractvormen die in deze onderwijssectoren worden gebruikt;
- De omvang van het gebruik per contractvorm en per onderwijssector;
- De financiële gevolgen van het gebruik per contractvorm en per onderwijssector;
- De positieve en negatieve gevolgen (voor- en nadelen) per contractvorm en per onderwijssector.

Om tot dit inzicht te komen, heeft het ministerie een aantal onderzoeksvragen geformuleerd. Deze vragen zijn zowel beschrijvend, verklarend als exploratief van aard.

Beschrijvend:
1. Wordt er in het onderwijs (in toenemende mate) gebruik gemaakt van flexibele arbeid? In welke mate komt het voor?
2. Welke vormen van flexibele arbeid komen voor in de verschillende onderwijssectoren (tijdelijke contracten, zzp, payrolling, etc.)?
3. Welk type personeel krijgt een flexcontract?
4. Hoe is de verhouding personeel met een vast dienstverband (inclusief tijdelijk met uitzicht op vast) en flexibele arbeidskrachten?
5. Wat is het aandeel van flexibele arbeidskrachten die niet onder de cao vallen?

Verklarend:
6. Wat zijn de oorzaken van (toenemend) gebruik van flexibele arbeid?
7. Wat zijn de voor- en nadelen van flexibele arbeid vanuit werkgevers- en werknemersperspectief?

---

[1] Er is ook geprobeerd in de andere sectoren (mbo, hbo en wo) een onderzoek uit te zetten maar de respons daar was zo beperkt dat het niet mogelijk was om op basis daarvan een betrouwbaar beeld van de omvang en het gebruik van flexibele arbeid te bepalen. Vandaar dat dit onderzoek alleen betrekking heeft op de sectoren primair en voortgezet onderwijs.

Explorerend:

8. Hoe beïnvloedt het gebruik van flexcontracten de arbeidsmarktpositie van (met name jonge) leraren?
9. Wat zijn de effecten (ook financieel) van het gebruik van flexibele arbeid op het onderwijs?
10. Is er sprake van ongewenste effecten van het gebruik van flexibele arbeid?
11. Wordt de cao in voldoende mate nageleefd bij het gebruik van flexibele arbeid?
12. Bieden de huidige cao's in voldoende mate ruimte om flexibele arbeid te benutten, dan wel negatieve effecten te voorkomen?
13. Wat zijn de verwachte effecten van wijzigingen vanwege veranderende regelgeving op basis van het Sociaal Akkoord?

1.3 Aanpak van het onderzoek

Om tot beantwoording van bovenstaande vragen te komen zijn per onderwijssector de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Desk research;
- Verkennende interviews;
- Enquête;
- Verdiepende interviews.

Desk research

Met de desk research is de relevante literatuur en documentatie omtrent de inzet van flexibele arbeid binnen de onderwijssector verzameld, evenals de relevante wet- en regelgeving. Daarnaast zijn relevante, beschikbare data verzameld ten behoeve van analyses omtrent de ontwikkeling en omvang van contractvormen in het onderwijs.

Verkennende interviews

Tijdens de verkennende interviews is informatie ter aanvulling van de desk research verzameld en data omtrent personeel in de onderwijssectoren gevraagd (voor zover beschikbaar). Deze interviews hadden ook tot doel om redenen van inzet van flexibele arbeid te verzamelen, alsook een inventarisatie te maken van mogelijke effecten van flexibele contractvormen op arbeidsvoorwaarden. Hiervoor is gesproken met de belangrijkste vertegenwoordigers van de werkgevers in de sectoren (PO-Raad en VO-Raad), vakbonden (Algemene Onderwijsbond, Federatie van Onderwijsvakorganisaties en CNV Onderwijs), DUO, Vervangingsfonds, Participatiefonds, een administratiekantoor en enkele payroll- en uitzendorganisaties.

Elektronische enquête

Om een goed beeld te krijgen van onder andere de omvang van de inzet van flexibele arbeid naar contractvormen, de motieven van werkgevers om flexibele arbeid in het onderwijs in te zetten en het aandeel flexibele krachten dat al dan niet onder de cao valt, is een elektronische enquête uitgezet onder schoolbesturen binnen beide onderwijssectoren.

Omdat er geen openbaar bestand is met op naam gestelde emailadressen van schoolbesturen is via een telefonische ronde door onderzoeksbureau DESAN een inventarisatie gemaakt van recente emailadressen. Aanvullend is gebruik gemaakt van de Onderwijsgids, waarin algemene (niet op naam gestelde) emailadressen voor schoolbesturen binnen het po- en vo opgenomen zijn.

De eerder uitgevoerde deskresearch en de oriënterende interviews dienden ter input voor de vragenlijst voor de enquête. De enquêtes zijn naar terminologie en inhoud aangepast aan de sector

waarop zij betrekking hadden. In de bijlage is de enquête zoals die is gebruikt voor het primair onderwijs opgenomen. Onderstaande tabel toont de respons van de enquêtes.

Tabel 1.1 Respons elektronische enquêtes

	Verzamelde emailadressen	Bruto respons	Waarvan einde enquête bereikt	Responspercentage
PO	1.056	142	102	10%
VO	317	88	63	20%

De respons op de enquête is in po en vo van voldoende omvang om op basis daarvan algemene uitspraken te kunnen doen. Er is een responsanalyse uitgevoerd om na te gaan of de responsgroep substantiële afwijkingen vertoont ten opzichte van de populatie naar de omvang van het bestuur (zie onderstaande tabellen 1.2 en 1.3).

Tabel 1.2 Responsanalyse po naar bestuursomvang

	PO totaal[2]	PO respons
Omvang bestuur personeel		
0-30	34%	24%
31-100	23%	22%
101-500	37%	46%
Meer dan 500	6%	8%

Tabel 1.3 Responsanalyse vo naar bestuursomvang

	VO totaal[3]	VO respons
Omvang bestuur personeel		
0-200	44%	34%
201-400	37%	42%
401-1000	15%	19%
Meer dan 1000	4%	5%

Uit deze analyse blijkt dat voor zowel po als vo, in de responsgroep de grotere besturen iets zijn oververtegenwoordigd en de kleinere iets ondervertegenwoordigd. De verschillen zijn echter beperkt, waardoor de analyses op basis van gewogen gegevens (dus een correctie om effect van de over- en ondervertegenwoordiging te compenseren) niet tot andere conclusies zullen leiden dan op basis van de ongewogen gegevens. Daarom presenteren we in het rapport de resultaten op basis van de analyse op ongewogen gegevens.

Verdiepende interviews

Om meer duiding aan de enquêteresultaten te geven, zijn verdiepende interviews gehouden in het veld met vertegenwoordiger van werkgevers (HRM) en werknemers (medezeggenschapsraden). Op deze manier is zowel de kant van de werkgever als de kant van de werknemer belicht. De verdeling van de interviews is in onderstaande tabel weergegeven naar sector.

[2] Gebaseerd op gegevens van DUO (2012).
[3] Gebaseerd op gegevens van DUO (2012).

Tabel 1.4 Verdiepende interviews werkgevers- of werknemersvertegenwoordiging per sector

Sector	Aantal HRM	Aantal (G)MR
PO	8	8
VO	6	6
Totaal	**14**	**14**

2 Primair onderwijs

2.1 Gebruik contractvormen en ontwikkeling

Binnen het primair onderwijs wordt door alle schoolbesturen gebruik gemaakt van vaste arbeidscontracten (zie Tabel 2.1). De meerderheid van de besturen maakt tevens gebruik van tijdelijke contracten met uitzicht op vast (93%), tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast (82%) en stage- of opleidingscontracten (70%). Ongeveer de helft van de schoolbesturen maakt gebruik van payrollcontracten en detacheringen. Zzp'ers worden ingezet door 30 procent van de schoolbesturen en bijna een vijfde van de besturen maakt gebruik van uitzendkrachten. De zogenaamde flex b.v., welke een schoolbestuur zelf of in samenwerking met andere besturen heeft opgericht, komt in slechts 3 procent van de gevallen voor. Onder ´andere type contracten´ noemden besturen overeenkomsten met vrijwilligers of re-integratiebureaus.

Tabel 2.1 Gebruik contractvormen binnen het primair onderwijs, in procenten

	po
Vaste contracten	100
Tijdelijke contracten met uitzicht op vast	93
Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast	82
Stage-/opleidingscontracten	70
Uitzendcontracten	19
Payrollcontracten	50
Detacheringen	49
Inzet zzp'ers	30
Inzet werknemers vanuit eigen (en/of in samenwerking) opgerichte flex B.V.	3
Andere typen contracten	3

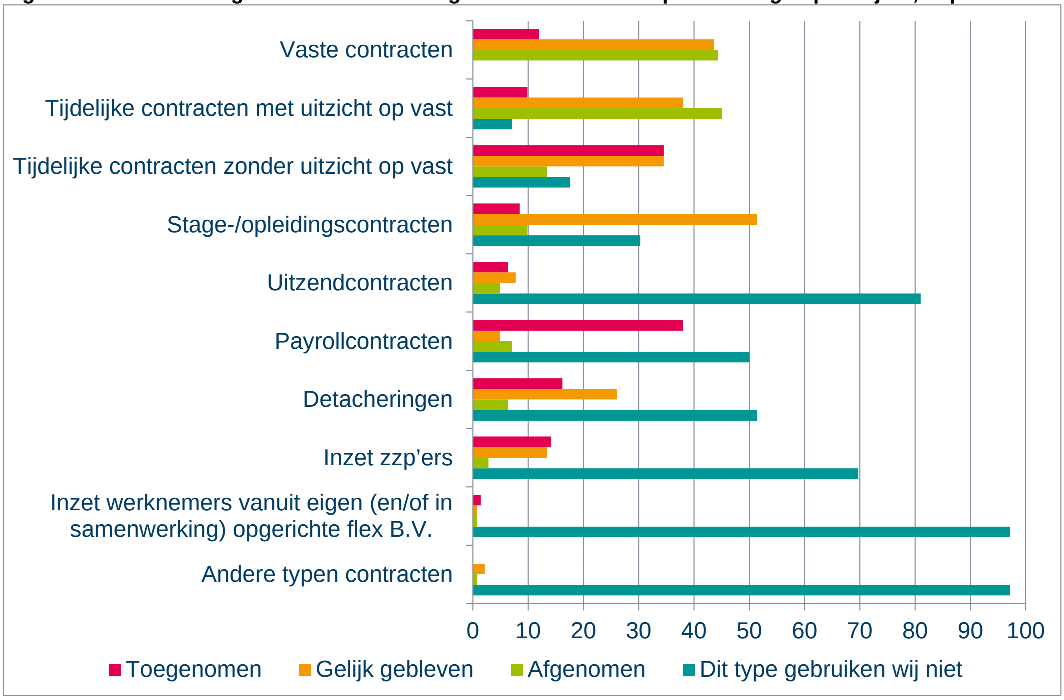
De afgelopen vijf jaar is bij bijna de helft van de besturen een afname geweest van het aandeel vaste contracten en tijdelijke contracten met uitzicht op vast (zie Figuur 2.1). De redenen hiervoor zijn met name financieel van aard. Schoolbesturen noemen als belangrijkste punten de (verwachte) afname van het leerlingental, de (verwachte) afname van financiële middelen vanuit de overheid, financiële middelen uit andere bronnen en de arbeidsrechtelijke risico's van vast personeel. Wanneer het aandeel vaste contracten of tijdelijke contracten met uitzicht op vast toenam, kwam dit veelal door een (verwachte) toename in het aantal leerlingen en/of omdat men goed werkgeverschap wil tonen door een vast contract te bieden.

Vergeleken met de andere contractvormen, geven besturen het vaakst aan dat het aandeel tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast en payrollcontracten is toegenomen. Bij 35 procent van de schoolbesturen is het aandeel tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast toegenomen. Dit is volgens de besturen het gevolg van een (verwachte) afname van het leerlingental, (verwachte) afname van financiële middelen vanuit de overheid of andere bronnen en de inperking van de arbeidsrechtelijke risico's met dit type contract. Daarnaast geeft 38 procent van de schoolbesturen aan dat het aandeel payrollkrachten binnen hun bestuur is toegenomen. Hieraan ligt ten grondslag dat de arbeidsrechtelijke risico's op deze manier minder groot zijn, de cao volgens besturen te beperkend werkt voor het aannemen van tijdelijk personeel op de eigen loonlijst en de (verwachte) afname van het aantal leerlingen.

Ruim de helft van de besturen geeft aan dat het aandeel stage- of opleidingscontracten in de afgelopen vijf jaar gelijk is gebleven. Het aandeel besturen dat aangeeft dat het aandeel detacheringskrachten en zzp'ers binnen hun bestuur is toegenomen, is groter dan het aandeel dat aangeeft dat dit is afgenomen. Beide contractvormen worden ingezet om specifieke kennis in huis te halen, die op dat moment niet binnen het bestuur beschikbaar is en omdat de arbeidsrechtelijke risico's minder groot zijn dan bij personeel op de eigen loonlijst.

Achtergrondinformatie op basis van 8 interviews onder HRM-vertegenwoordigers in het po
Uit de interviews blijkt bij detacheringen mee te spelen dat men binnen samenwerkingsverbanden ook personeel uitwisselt op detacheringsbasis. Op deze manier kunnen formatieplaatsen (tijdelijk) vervuld worden wanneer bij de ene instelling behoefte is aan uitbreiding (vervanging, toename aantal leerlingen), terwijl bij de andere instelling een overschot aan (vaste) krachten is (afname aantal leerlingen, financiën). Het gaat in dit voorbeeld met name om onderwijzend personeel.

Figuur 2.1 Ontwikkeling contractvormen volgens besturen in het po in de afgelopen 5 jaar, in procenten



2.2 Contractvorm naar type personeel

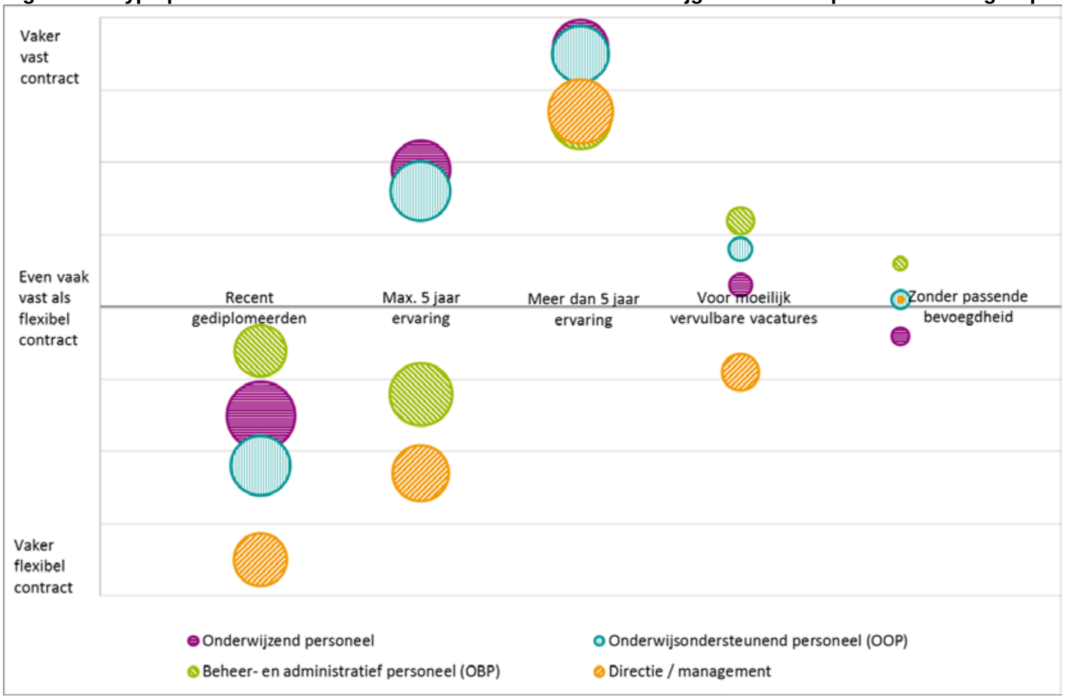
Wanneer we kijken naar de gebruikte contractvormen naar type functie dan komt uit de enquête naar voren dat 91 procent van het onderwijzend personeel in het primair onderwijs een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast heeft en 9 procent een flexibele arbeidsovereenkomst (zie Tabel B2.0.1, in de bijlage). Van het onderwijzend personeel valt in totaal 3 procent buiten de cao po omdat zij werkzaam zijn via een derde partij. Onderwijsondersteunend personeel (OOP) en beheer- en administratief personeel (OBP) hebben vaker een flexibel contract. OOP heeft in 12 procent van de gevallen een flexibel contract. Verder valt 6 procent van de OOP'ers buiten de cao po. Binnen de functiegroep OBP heeft 15 procent van de werknemers een flexibel contract, 7 procent valt buiten de cao en 3 procent bestaat uit andere soorten contracten (vrijwilligers, of werknemers via re-integratiebureaus). Directie en managementpersoneel hebben vergeleken met de andere functiegroepen het vaakst een vast contract (98%), 2 procent heeft een flexibel contract en 1% van de werknemers binnen deze functiegroep valt buiten de cao po, door de inzet via een zzp-constructie.

Niet alleen de functiegroep waarin men werkzaam is, kan de kans op een vast, dan wel flexibel contract verhogen, ook de achtergrond van de werknemer zelf speelt een rol. Aan besturen is de vraag voorgelegd of ze voor een bepaalde type werknemer (bijvoorbeeld een recent gediplomeerde) binnen een bepaalde functiegroep (bijvoorbeeld onderwijzend personeel) vaste dan wel flexibele contractvormen hanteren (zie Figuur 2.2). Hieruit blijkt dat besturen recent gediplomeerden eerder een flexibel dan een vast contract bieden.

Achtergrondinformatie op basis van 8 interviews onder HRM-vertegenwoordigers in het po
Dat recent gediplomeerden eerder een flexibel contract krijgen, is vooral het gevolg van gebrek aan ruimte in de vaste formatie (waardoor ze bijvoorbeeld alleen ingezet kunnen worden via vervangingspools) of gebrekkige werkervaring (eerst proefdraaien), zo blijkt uit interviews met schoolbesturen.

Personeel voor moeilijk vervulbare vacatures krijgt binnen bijna alle functiegroepen eerder een vast dan een flexibel contract. Dit komt volgens schoolbesturen doordat iemand met gewilde kwalificaties simpelweg meer kan eisen tijdens een sollicitatiegesprek: hij/zij vindt anders wel een andere baan. Opvallend is dat dit voor directie- of managementpersoneel niet geldt: daar wordt personeel voor vacatures die moeilijk vervulbaar zijn eerder een flexibel dan een vast contract aangeboden. Dit is waarschijnlijk het gevolg van de inhuur van expertise waar tijdelijk behoefte aan is, zoals bij een reorganisatie (verandermanager). Zowel personeel met maximaal 5 jaar ervaring, als personeel met meer dan 5 jaar ervaring in het onderwijs krijgen binnen de functiegroepen onderwijzend personeel en OOP eerder een vast dan een flexibel contract. Voor functies binnen het OBP en management speelt werkervaring een grotere rol en krijgt personeel met meer dan 5 jaar ervaring eerder een vast dan een flexibel contract, terwijl personeel met maximaal 5 jaar ervaring eerder een flexibel dan een vast contract krijgt.

Figuur 2.2 Type personeel dat een vast[4] of een flexibel contract[5] krijgt binnen het po naar functiegroep



NB De grootte van de bolletjes geeft een indicatie van de mate waarin de verschillende typen werknemers een contract krijgen binnen de vier onderscheiden functiegroepen. Wanneer een bepaald type werknemer niet aanwezig is binnen een bestuur, hebben besturen hier niets ingevuld; in deze figuur is bijvoorbeeld te zien dat er minder sprake is van personeel voor moeilijk vervulbare vacatures en zonder passende bevoegdheid, dan van personeel met de andere drie eigenschappen.

---

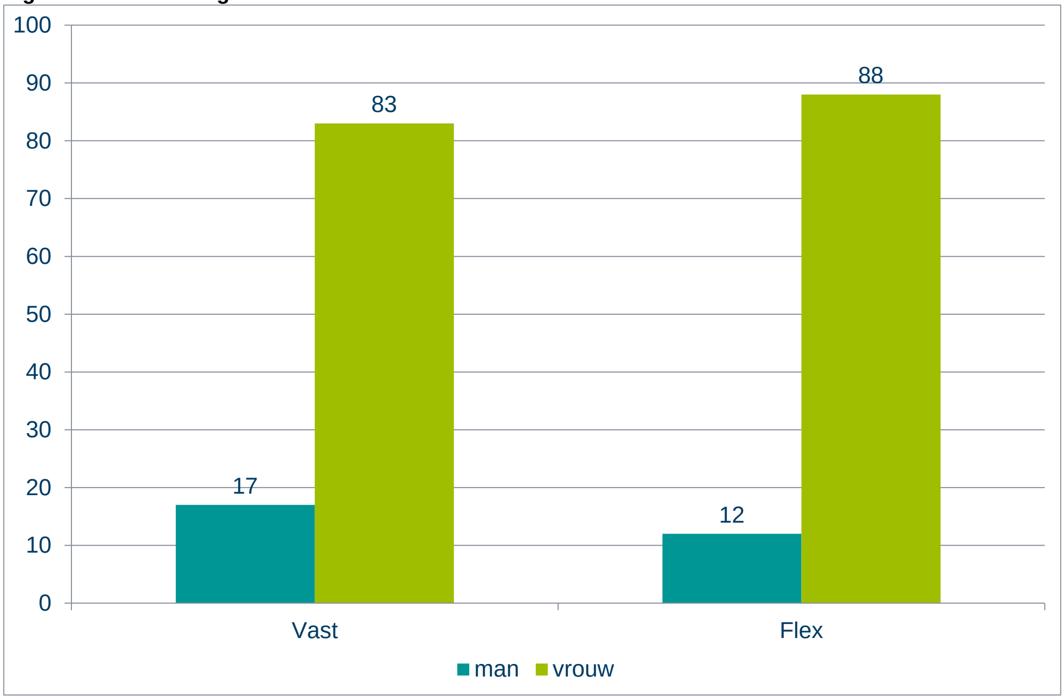
4 Hieronder vallen: vast contract en tijdelijk contract met uitzicht op vast.

5 Hieronder vallen: tijdelijke contract zonder uitzicht op vast, een stage-/opleidingscontract alsook contracten via externen (payroll, uitzend, detachering, zzp, eigen flex b.v.).

Er zijn naar verhouding meer mannen dan vrouwen werkzaam met een vast dan een flexibel contract binnen het primair onderwijs (zie Figuur 2.3).

Achtergrondinformatie op basis van 8 interviews onder HRM-vertegenwoordigers in het po
Besturen geven in interviews aan dat er geen onderscheid gemaakt wordt tussen mannen en vrouwen als het gaat om contractvorm. Het bestaande verschil heeft met name te maken met een groter aandeel mannen in managementfuncties, waar men vaker een vast contract krijgt.

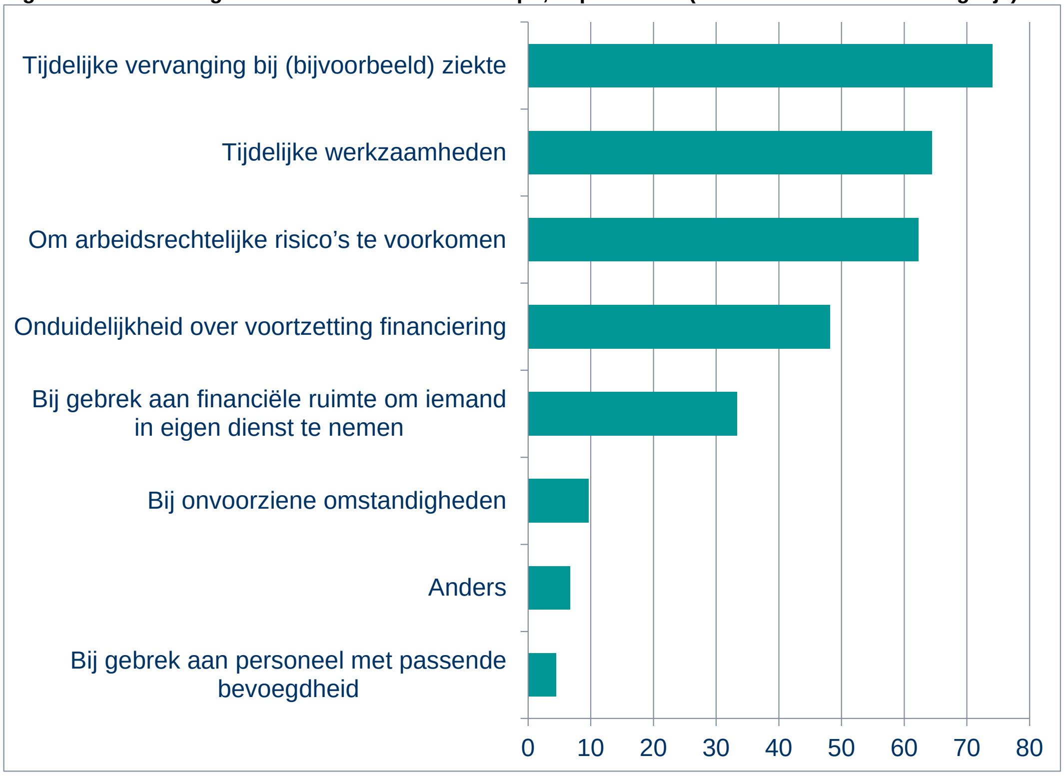
Figuur 2.3 Verhouding man/vrouw naar vast of flexibele contractvorm



2.3 Motieven gebruik flexibele contractvormen

Driekwart van de schoolbesturen in het primair onderwijs maakt gebruik van flexibele arbeid ter vervanging van personeel bij (bijvoorbeeld) ziekte (zie Figuur 2.4). Daarnaast zet een meerderheid flexibele arbeid in om tijdelijke werkzaamheden in te vullen (64%) of om arbeidsrechtelijke risico's te voorkomen (62%). Onduidelijkheid over voortzetting van financiering, vanuit de overheid en/of andere bronnen is voor 48 procent van de besturen reden om gebruik te maken van flexibele contractvormen. Verder noemt 7 procent andere redenen om gebruik te maken van flexibele contractvormen, zoals daling van het aantal leerlingen, regelgeving rondom WW-verplichtingen, de instroomtoets bij het Participatiefonds en het achterblijven van de bekostiging van personeel vergeleken met de feitelijke kosten van personeel.

Figuur 2.4 Motieven gebruik flexibele arbeid in het po, in procenten (meerdere antwoorden mogelijk)

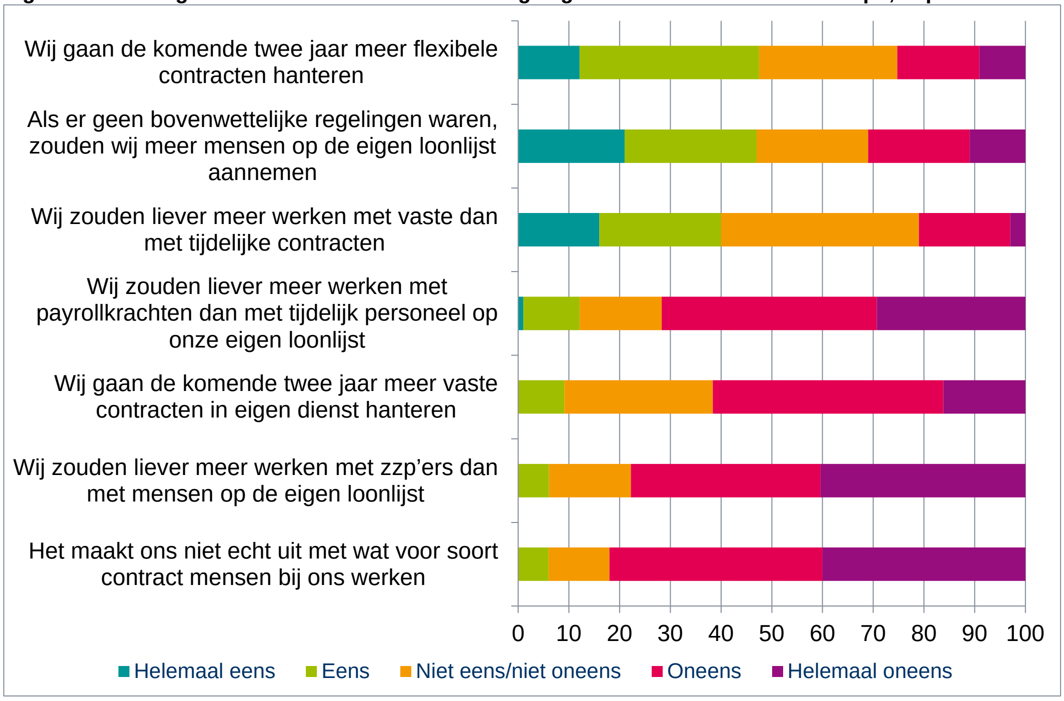


Bijna de helft van de schoolbesturen geeft aan dat zij de komende twee jaar meer flexibele contracten gaan hanteren en het merendeel verwacht dat zij de komende twee jaar niet meer vaste contracten in eigen dienst gaan hanteren (zie Figuur 2.5). Dit is opvallend, gezien het wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid (WWZ) dat op moment van het onderzoek bij de Eerste Kamer lag. Het uitgangspunt van de wijzigingen die deze wet beoogt, zijn immers gericht op meer zekerheid voor werknemers, waaronder sneller vaste contracten. De schoolbesturen geven tegelijkertijd ook aan dat zij liever meer met vaste dan met tijdelijke contracten werken en dat zij liever met (tijdelijk) personeel op de eigen loonlijst werken dan met payrollkrachten of zzp'ers. De bovenwettelijke regelingen binnen het po vormen voor werkgevers echter een belemmering in het aannemen van mensen op de eigen loonlijst: een meerderheid geeft aan eerder iemand op de eigen loonlijst aan te nemen als deze regelingen er niet zouden zijn.

Achtergrondinformatie op basis van 8 interviews onder HRM-vertegenwoordigers in het po

De redenen die besturen in de interviews noemen voor de voorkeur voor personeel op de eigen loonlijst hebben vooral te maken met de binding en de betrokkenheid van vast personeel aan de organisatie, de administratieve lasten van externe flexibiliteit en goed werkgeverschap ("het is fijner voor de werknemer om hier op de loonlijst te staan en niet via een payroll- of zzp-constructie ingezet te worden"). De financiële risico's zijn volgens hen echter te hoog wanneer iemand in vaste dienst komt, wat al snel het geval zal zijn doordat het uitgangspunt van de cao een vaste arbeidsovereenkomst is.

Figuur 2.5 Stellingen omtrent contractvormen voorgelegd aan schoolbesturen in het po, in procenten



Achtergrondinformatie op basis van 8 interviews onder HRM-vertegenwoordigers in het po

Werkgevers binnen het primair onderwijs vinden veelal dat er (te) weinig ruimte in de cao is om gebruik te maken van flexibele arbeid, zo blijkt uit interviews. De cao zou teveel gericht zijn op het bieden van vaste contracten aan werknemers en te weinig ruimte bieden om werknemers (ook als zij een tijdelijk contract met uitzicht op vast hebben) te ontslaan indien er bijvoorbeeld sprake is van krimp waardoor mensen boventallig worden. Dit gebrek aan ruimte zou volgens enkelen komen doordat de uitgangspunten van de cao nog teveel teruggrijpen op een periode waarin het beter ging in het primair onderwijs (financieel /qua leerlingaantallen). Een deel van de geïnterviewde werkgevers mist met name de mogelijkheid om bijvoorbeeld twee of drie keer een tijdelijk contract te bieden voor een jaar en daarna het dienstverband 'gewoon' te kunnen ontbinden. Een jaar wordt door sommigen als te kort gezien om goed zicht te hebben op iemands presteren. Daarnaast zijn sommige werkgevers van mening dat ze te snel iemand een vast contract moeten bieden wanneer deze na vervanging goed bevalt en ze hem/haar in dienst willen nemen.

2.4 Effecten flexibele arbeid voor het onderwijs

Werkgevers binnen het primair onderwijs zijn van mening dat werknemers met een flexibel contract hetzelfde presteren als werknemers met een contract op vaste basis (zie Figuur 2.6). Ook de kwaliteit van het onderwijs is volgens bijna de helft van de werkgevers niet beter wanneer dit gegeven wordt door iemand met een vast contract: zij zien geen verschil in kwaliteit als het gaat om contractvorm. De inzet van werknemers met een flexibel contract zorgt er volgens een meerderheid niet voor dat er meer geld voor het onderwijs overblijft. Met name werknemers die ingehuurd worden via een externe partij zijn duurder dan personeel op de eigen loonlijst.

Achtergrondinformatie op basis van 8 interviews onder HRM-vertegenwoordigers en 8 interviews onder MR-vertegenwoordigers in het po

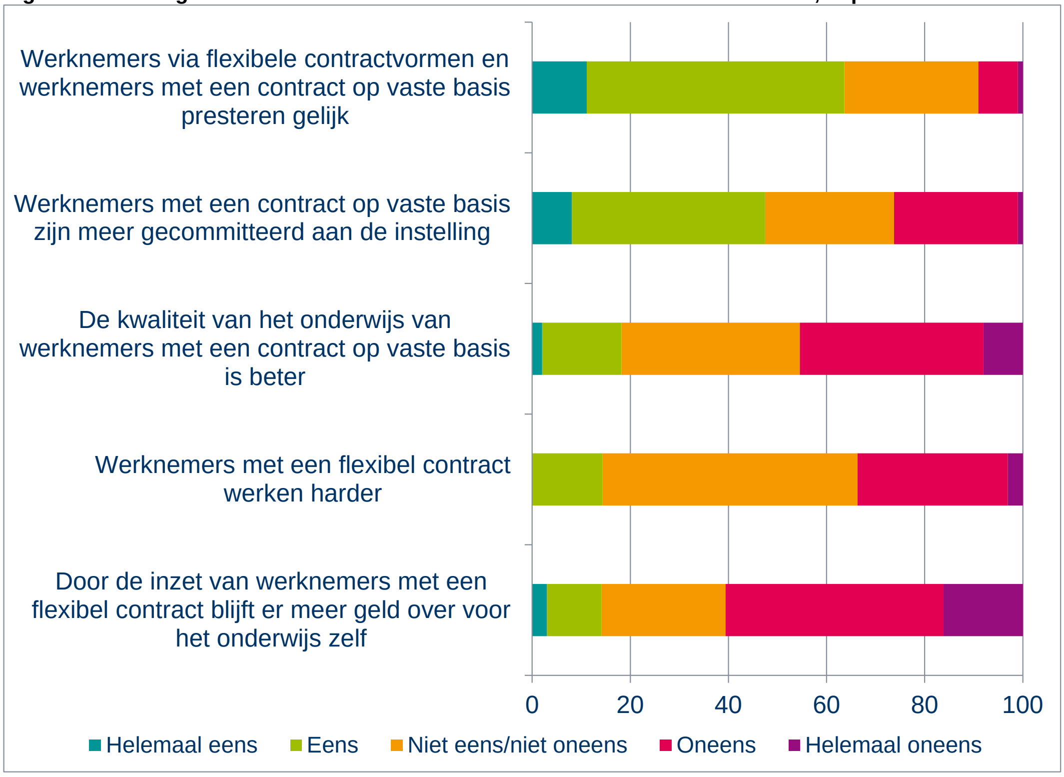
Vanuit de interviews komt naar voren dat er alleen financieel voordeel gehaald wordt wanneer op deze wijze reorganisaties (bij bijvoorbeeld krimp) worden voorkomen, of wanneer iemand veel rechten heeft opgebouwd. Dan kan het per saldo goedkoper zijn om een externe flexibele kracht in te huren.

Voorzitters van medezeggenschapsraden gaven in interviews aan dat zij wel verschil in kwaliteit zien op grond van contract, met name in het geval dat de inzet van flexibele contractvormen leidt tot steeds andere mensen voor de klas. Dit zou niet goed zijn voor de continuïteit voor de leerlingen. Voor de organisatie kan het volgens hen daarnaast nadelig zijn wanneer er steeds nieuwe werknemers ingewerkt dienen te worden en bepaalde zaken niet opgepakt worden door extern ingehuurde flexibele krachten, omdat ze hier niet voor betaald krijgen (zoals administratieve taken, vergaderingen). Ook de binding van mensen met een flexibel contract aan de organisatie is minder groot. Daarnaast heeft het ook nadelen voor de werknemer zelf, wanneer deze via een extern bureau ingehuurd wordt krijgt deze bijvoorbeeld niet doorbetaald bij ziekte en het zorgt voor baanonzekerheid.

De geïnterviewde werkgevers benoemen deze nadelen ook voor de werknemers die extern zijn ingehuurd. Zij geven echter ook aan dat, als er in de vaste formatie geen plek is, op deze manier nog de mogelijkheid wordt geboden om werkervaring op te doen voor bijvoorbeeld jonge docenten. Hierbij gaat het dan meestal om vervanging. De gesproken GMR-voorzitters zien ook voordelen voor de organisatie en het onderwijs zelf: lessen kunnen doorgaan, werknemers worden ontlast door tijdelijke ondersteuning en flexibele krachten zorgen voor vernieuwende ideeën binnen de instelling.

Financieel zien werkgevers wel de effecten van externe flexibele contractvormen voor het onderwijs: externe flexibele contracten zijn namelijk veelal duurder. Dit heeft te maken met de btw en de risico-opslag die bijvoorbeeld payroll- en uitzendbureaus hanteren. Daarentegen kan het goedkoper zijn dan het moeten ontslaan van iemand die veel WW-rechten heeft opgebouwd binnen het onderwijs. Sommige werkgevers rekenen dit van te voren uit en kiezen dan afhankelijk van het financiële risico voor een contract in eigen loondienst (mits plaats in de formatie) of een extern flexibel contract.

Figuur 2.6 Stellingen omtrent verschillen tussen werknemers naar contractvorm, in procenten



2.5 Effecten wijzigingen vanuit toekomstige wet- en regelgeving

In paragraaf 2.3 viel al op dat een meerderheid van de werkgevers aangeeft meer flexibele contracten en minder vaste contracten te gaan hanteren de komende twee jaar, ondanks het feit dat het voorstel van de WWZ dat ten tijde van het onderzoek bij de Eerste Kamer lag flexibele arbeid aan banden legt en er in theorie voor zal moeten zorgen dat werkgevers eerder vaste contracten gaan hanteren.

In de cao po 2013 staat geen maximum opgenomen voor het aantal tijdelijke contracten dat binnen een periode van 36 maanden kan worden gesloten. Met de inperking van de ketenbepaling, dient een werkgever in het primair onderwijs extra scherp te letten op het wel/niet vast worden van iemand contract. Dit punt is tevens benoemd door de leden van de VVD-fractie in de Eerste Kamer in reactie op de voorgestelde wet:

Ook de nieuwe ketenregeling levert met name in het primair onderwijs een probleem op voor zover het vervanging bij ziekte betreft. Elke invalkracht die, als artikel 7:668a, vijfde lid, BW wordt toegepast, in vier jaar tijd meer dan zes keer bij een school invalt (en het gaat vaak maar om een paar dagen) verkrijgt een vast contract. Dit is voor een schoolbestuur onhaalbaar. Afgezien dat het financieel onhaalbaar is om extra vaste krachten in dienst te hebben, is dit bij ziekte geen oplossing omdat ziekte niet netjes verspreid over een jaar plaats vindt en bij epidemieën meerdere leerkrachten tegelijk moeten worden vervangen. Een zieke leerkracht moet worden vervangen omdat het primair onderwijs (anders dan in het voortgezet onderwijs) kinderen niet naar huis kan sturen. Opdelen van klassen brengt een verslechtering van de onderwijskwaliteit met zich mee (minder tijd en aandacht) en bij inzet van uitzendkrachten kan het extra geld dat dit kost niet aan onderwijs, waar het voor bedoeld is, worden uitgegeven.[6]

Achtergrondinformatie op basis van 8 interviews onder HRM-vertegenwoordigers in het po
Uit de interviews kwam naar voren dat niet elk schoolbestuur even goed op de hoogte is van de inhoud van de WWZ. De werkgevers die hier wel van op de hoogte zijn, gaven aan dat de aanpassing van de ketenbepaling voor een groot probleem zou zorgen, met name bij (ziekte)vervanging.

De aanpassing biedt volgens de werkgevers niet alleen nadelen voor de instellingen zelf, maar ook voor bijvoorbeeld net gediplomeerde leerkrachten: er is weinig ruimte op de arbeidsmarkt binnen het primair onderwijs, maar via vervangingspools hebben zij wel de mogelijkheid om werkervaring op te doen. Als dit al snel tot een vast contract zou leiden, zou de mogelijkheid beperkt worden. Overigens uiten enkele werkgevers tijdens de interviews hun zorgen over de plaats van recent gediplomeerden: veel werkgevers kunnen hen geen plek bieden, maar hebben wel te maken met een vergrijsd personeelsbestand. Als over een paar jaar de oudere werknemers met pensioen gaan, is de angst dat er te weinig geïnteresseerden zullen zijn voor werk in het primair onderwijs.

De cao speelt voor werkgevers ook een rol: de geïnterviewde werkgevers zijn erg benieuwd wat hier uit naar voren zal komen. Meer ruimte voor flexibiliteit op de eigen loonlijst (waarmee zij doelen op vaker/langer tijdelijke contracten) zou volgens werkgevers er toe leiden dat zij meer mensen op de loonlijst zouden aannemen. Het feit dat de cao nog in onderhandelingsfase en dus onduidelijk is, naast onduidelijkheid over financiering, zorgt er ook voor dat werkgevers meer terughoudend zijn met vaste contracten.

6 Eerste Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2013-2014, 33 818, datum:26 mei 2014.

3 Voortgezet onderwijs

3.1 Gebruik contractvormen

Alle ondervraagde schoolbesturen binnen het voortgezet onderwijs maken gebruik van vaste contracten en tijdelijke contracten met uitzicht op vast (zie Tabel 3.1). De meerderheid van de besturen maakt tevens gebruik van tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast (89%), stage- of opleidingscontracten (82%), detacheringen (77%), uitzendcontracten (65%) en zzp'ers (58%). Ongeveer de helft van de besturen maakt gebruik van payrollcontracten (50%). Slechts twee procent van de schoolbesturen in het voortgezet onderwijs geeft aan gebruik te maken van werknemers vanuit een eigen (of in samenwerking) opgerichte flex b.v. Onder ´andere type contracten´ (6%) noemen schoolbesturen met name vrijwilligers.

Tabel 3.1 Gebruik contractvormen binnen het voortgezet onderwijs, in procenten

	vo
Vaste contracten	100
Tijdelijke contracten met uitzicht op vast	100
Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast	89
Stage-/opleidingscontracten	82
Uitzendcontracten	65
Payrollcontracten	50
Detacheringen	77
Inzet zzp'ers	58
Inzet werknemers vanuit eigen (en/of in samenwerking) opgerichte flex B.V.	2
Andere typen contracten	6

In de afgelopen vijf jaar is binnen een vijfde van de schoolbesturen het aandeel vaste contracten en binnen 13 procent van de schoolbesturen het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op vast toegenomen (zie Figuur 3.1). Als reden hiervoor noemen schoolbesturen de (verwachte) toename van het aantal leerlingen, het verhogen van de binding van personeel met de juiste kwalificaties dat steeds schaarser wordt en dat zij goed werkgeverschap willen tonen door meer vastigheid te bieden. Daarentegen is bij bijna een derde van de schoolbesturen het aandeel vaste contracten en het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op vast afgenomen in de afgelopen vijf jaar. In deze gevallen geven de schoolbesturen aan dat dit komt door (verwachte) afname van financiële middelen vanuit de overheid, (verwachte) afname van het aantal leerlingen en dat zij minder arbeidsrechtelijke risico's willen lopen. Bij ongeveer de helft van de schoolbesturen is het aandeel vaste contracten en tijdelijke contracten met uitzicht op vast gelijk gebleven.

Schoolbesturen geven vergeleken met de andere contractvormen, vaker aan dat het aandeel tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast is toegenomen (34%). De voornaamste redenen voor deze toename zijn de (verwachte) afname van het aantal leerlingen, de (verwachte) afname van financiële middelen vanuit de overheid en dat de arbeidsrechtelijke risico's op deze manier minder groot worden.

De meerderheid van de schoolbesturen geeft aan dat het aandeel stage- of opleidingscontracten gelijk is gebleven in de afgelopen vijf jaar (64%). Wanneer dit aandeel bij een schoolbestuur wel is toegenomen, geven zij aan dat dit komt doordat zij een opleidingsschool zijn (geworden) of dat dit

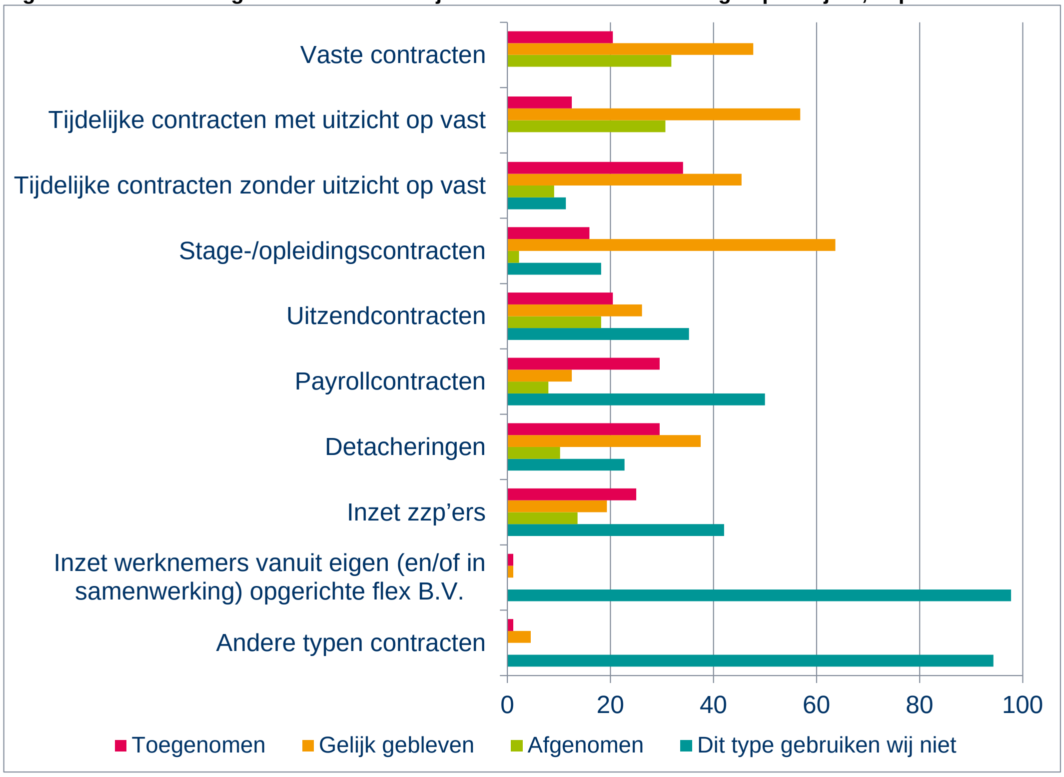
aandeel is toegenomen omdat zij (op termijn) personeel willen aantrekken met de juiste kwalificaties.

Het aandeel schoolbesturen dat aangeeft dat het aandeel uitzendcontracten, payrollcontracten of detacheringscontracten in de afgelopen 5 jaar is toegenomen ligt tussen de 20 en 30 procent. Voor de toename van deze contractvormen noemen schoolbesturen veelal dezelfde redenen: de arbeidsrechtelijke risico's zijn minder groot met deze contractvormen, (verwachte) afname van financiële middelen vanuit de overheid en dat de cao te beperkend werkt voor het aannemen van tijdelijk personeel op de eigen loonlijst. Bij detacheringscontracten wordt daarnaast ook specifieke kennis die men niet in huis had als reden voor toename genoemd. 25 procent van de schoolbesturen waarbij het aandeel zzp'ers toenam, gaf ook aan dat dit kwam door behoefte aan specifieke kennis die zij niet in huis hadden en daarnaast dat mensen met gewilde kwalificaties zichzelf ook als zzp'er aanbieden.

Opvallend is dat schoolbesturen waarbij het aandeel externe flexibele contracten is afgenomen, allen aangeven dat de voornaamste reden hiervoor is dat deze contractvormen per saldo hogere kosten met zich meebrengen dan de inzet van vast personeel. Uitzondering hierop is detachering: als dit aandeel is afgenomen geven schoolbesturen aan dat dit komt door (verwachte) afname van het aantal leerlingen.

Achtergrondinformatie op basis van 6 interviews onder HRM-vertegenwoordigers in het vo
Uit de interviews komt naar voren dat schoolbesturen met name externe flexibele contractvormen inzetten bij vervanging en gebrek aan financiering om nieuwe krachten op de eigen loonlijst in te zetten. Wanneer een schoolbestuur groei kent en er ruimte in de formatie ontstaat, neemt het aandeel externe flexibele contracten veelal af.

Figuur 3.1 Ontwikkeling contractvormen bij schoolbesturen vo in de afgelopen 5 jaar, in procenten



3.2 Contractvorm naar type personeel

Wanneer we kijken naar de gebruikte contractvormen naar type functie dan komt uit de enquête naar voren dat de werknemers van alle functiecategorieën veelal een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast hebben (zie Tabel B2.0.1, in de bijlage). Zo heeft 87 procent van het onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs een (tijdelijk met uitzicht op) vast contract. Bij personeel in de andere functiegroepen ligt dit aandeel net wat hoger: 90 procent van het personeel binnen de functiegroep OOP heeft een (tijdelijk met uitzicht op) vast contract. Voor personeel in OBP-functies of managementfuncties ligt dit aandeel op respectievelijk 93 en 97 procent.

Binnen de functiegroep onderwijzend personeel heeft 13 procent een flexibel contract terwijl 5 procent buiten de cao vo valt doordat zij werkzaam zijn via een derde partij. Ook binnen de functiegroep OOP heeft 13 procent een flexibel contract en valt 5 procent buiten de cao. Personeel met OBP-functies heeft minder vaak een flexibel arbeidscontract. In totaal heeft 9 procent een flexibele arbeidsovereenkomst en is 1 procent werkzaam via derden waardoor zij buiten de werkingssfeer van de cao vallen. Onder managementpersoneel tot slot is het aandeel flexibele contracten het laagst: 3 procent. Verder heeft 2 procent van het management een detacheringscontract.

Niet alleen de functiegroep waarin men werkzaam is, kan de kans op een vast, dan wel flexibel contract verhogen, ook de achtergrond van de werknemer zelf speelt een rol. Aan besturen is de vraag voorgelegd of ze voor een bepaald type werknemer (bijvoorbeeld een recent gediplomeerde) binnen een bepaalde functiegroep (bijvoorbeeld onderwijzend personeel) vaste dan wel flexibele contractvormen hanteren (zie Figuur 3.2). Hieruit blijkt dat besturen vaker aangeven dat zij personeel zonder passende bevoegdheid een flexibel dan een vast contract bieden, ongeacht de functiegroep. Verder hanteren besturen vaker flexibele contractvormen voor recent gediplomeerden vergeleken met de andere typen personeel.

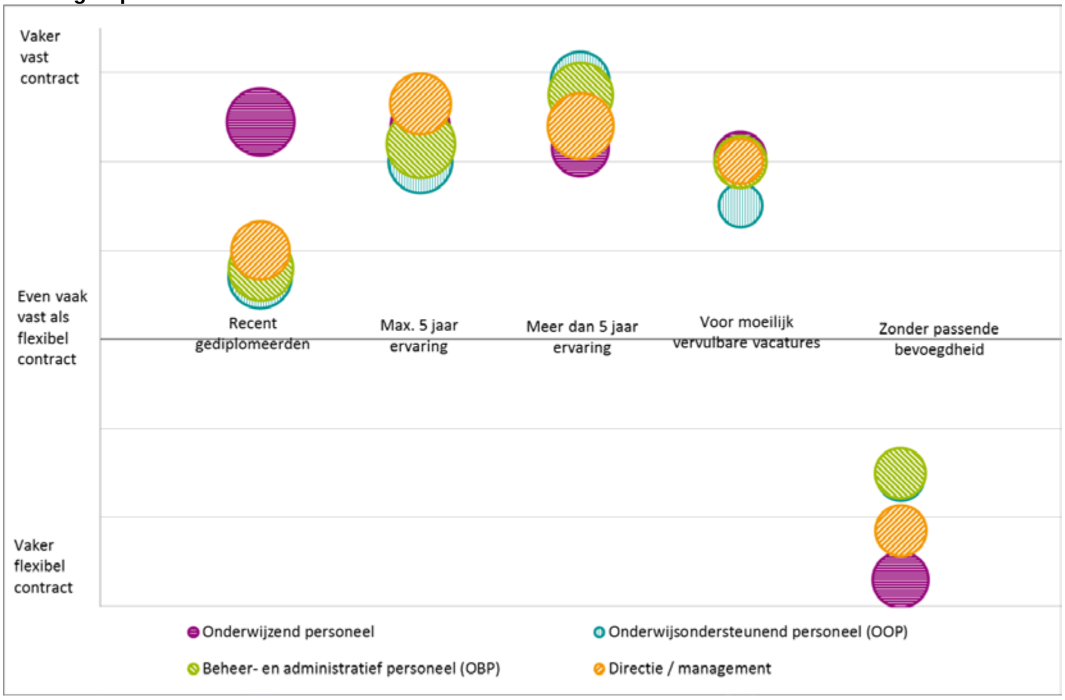
Achtergrondinformatie op basis van 6 interviews onder HRM-vertegenwoordigers en 6 interviews onder MR-vertegenwoordigers in het vo

Dat recent gediplomeerden vaker een flexibel contract krijgen, komt ook naar voren vanuit de interviews. Geïnterviewde HR-managers en voorzitters van medezeggenschapsraden geven aan dat jongeren vaker een flexibel contract krijgen dan meer ervaren werknemers. Dit zou met name komen doordat zij 'nieuw' instromen en (nog) niet altijd over de juiste kwalificaties beschikken. Veelal stromen zij door naar meer vaste contractvormen als er plaats is in de formatie.

Ondanks dat het aandeel besturen dat aangeeft flexibele contracten te hanteren bij recent gediplomeerden hoger is dan voor personeel met meer ervaring, is het aandeel besturen dat aangeeft vaste contractvormen te hanteren voor recent gediplomeerden nog wel groter dan het aandeel dat aangeeft voor deze groep flexibele contractvormen te hanteren. Zo geeft 92 procent van de besturen bijvoorbeeld aan vaste contractvormen te hanteren bij recent gediplomeerden die onder de functiegroep onderwijzend personeel vallen, tegenover 43 procent die daarnaast (ook) flexibele contractvormen hanteren.

Verder geven meer besturen aan dat personeel met maximaal 5 of meer dan 5 jaar ervaring in het onderwijs en personeel voor vacatures die moeilijk vervulbaar zijn een (tijdelijk met uitzicht op) vast contract hebben, dan een flexibele contractvorm, ongeacht de functiegroep.

Figuur 3.2 Type personeel dat een vast[7] of een flexibel contract[8] krijgt binnen het vo naar functiegroep



NB De grootte van de bolletjes geeft een indicatie van de mate waarin de verschillende typen werknemers een contract krijgen binnen de vier onderscheiden functiegroepen. Wanneer een bepaald type werknemer niet aanwezig is binnen een bestuur, hebben besturen hier niets ingevuld; in deze figuur is bijvoorbeeld te zien dat er minder sprake is van personeel voor moeilijk vervulbare vacatures, dan van personeel met de andere vier eigenschappen.

Er zijn naar verhouding meer vrouwen dan mannen werkzaam met een vaste contractvorm binnen het voortgezet onderwijs (zie Figuur 3.3). Ditzelfde gaat echter op voor de verhouding naar flexibele contractvorm. Het aandeel mannen is wanneer vast en flexibele contractvormen met elkaar vergeleken worden, is lager bij flexibele contractvormen dan bij vaste contractvormen. Voor vrouwen geldt het omgekeerde. Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat vrouwen vaker ondersteunende functies (OOP, OBP) vervullen, terwijl mannen vaker dan vrouwen managementfuncties vervullen. In ondersteunende functies komen er zoals eerder gesteld vaker flexibele contractvormen voor dan in managementfuncties.

Achtergrondinformatie op basis van 6 interviews onder HRM-vertegenwoordigers en 6 interviews onder MR-vertegenwoordigers in het vo

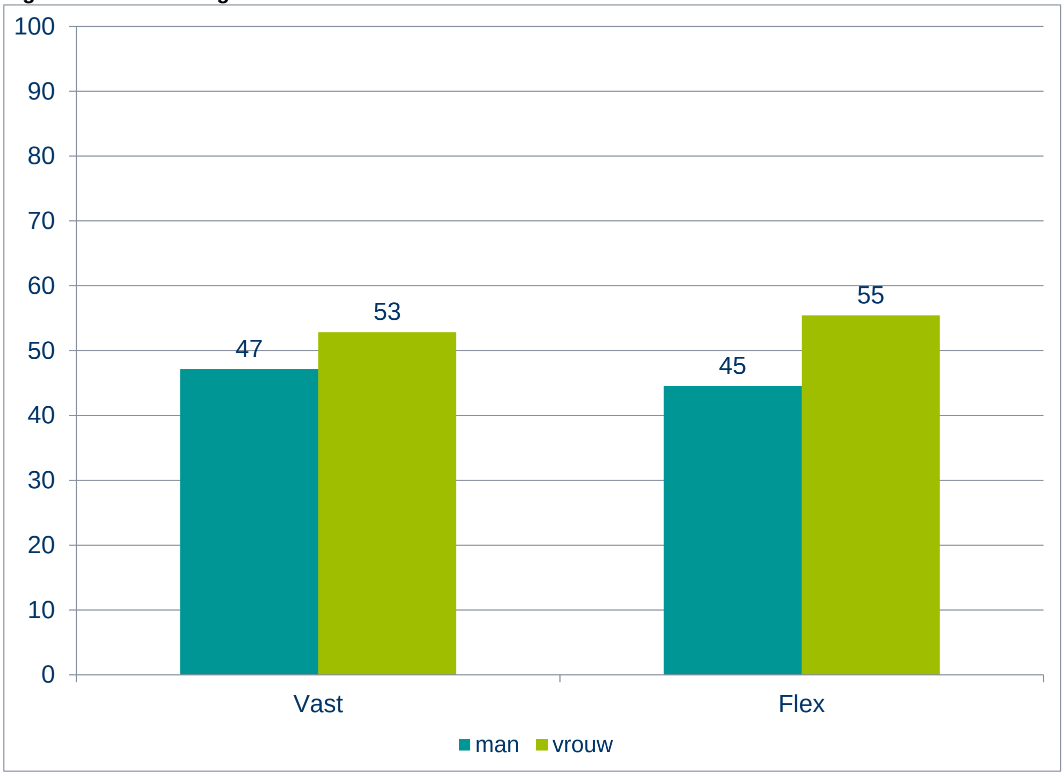
Uit interviews komt naar voren dat er geen onderscheid gemaakt wordt tussen mannen en vrouwen als het gaat om contractvorm. Zowel HR-managers als voorzitters van medezeggenschapsraden geven aan dat dit meer gelegen is in de functie (is er wel of niet plaats in de formatie voor een vast contract) en dat er niet naar geslacht gekeken wordt bij de afweging van de te hanteren contractvorm.

---

7 Hieronder vallen: vast contract en tijdelijk contract met uitzicht op vast.

8 Hieronder vallen: tijdelijke contract zonder uitzicht op vast, een stage-/opleidingscontract alsook contracten via externen (payroll, uitzend, detachering, zzp, eigen flex b.v.).

Figuur 3.3 Verhouding man/vrouw naar vast of flexibele contractvorm



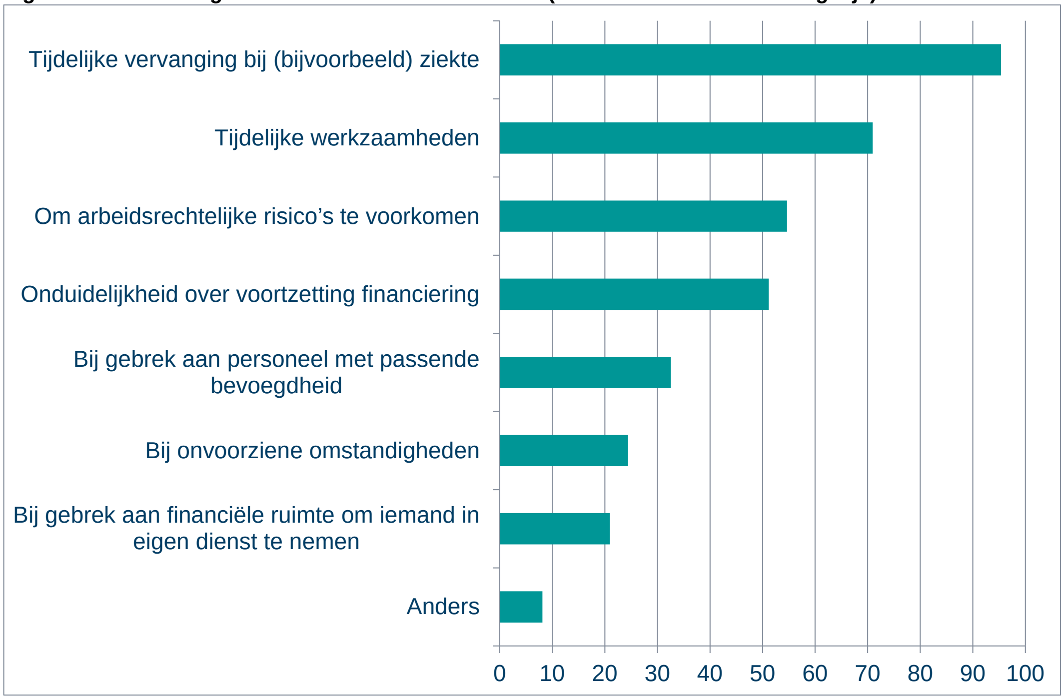
3.3 Motieven gebruik flexibele contractvormen

Bijna alle besturen die flexibele contractvormen hanteren (95%), doen dit ter vervanging van personeel bij (bijvoorbeeld) ziekte (zie Figuur 3.4). Daarnaast zet een meerderheid flexibele contractvormen in bij tijdelijke werkzaamheden (71%). Ruim de helft van de schoolbesturen maakt gebruik van flexibele contractvormen om arbeidsrechtelijke risico's te voorkomen (55%) of omdat er onduidelijkheid is over de voortzetting van financiering vanuit de overheid en/of andere bronnen (51%). Verder noemt 8 procent andere redenen om gebruik te maken van flexibele contractvormen, waaronder het voorkomen van hoge kosten van het eigen risicodragerschap met betrekking tot de WW en de bovenwettelijke WW, krimp of wisselende leerlingenaantallen voor een bepaald vak.

Achtergrondinformatie op basis van 6 interviews onder HRM-vertegenwoordigers in het vo

Vanuit de interviews komt sterk naar voren dat flexibele contractvormen ingezet worden bij gebrek aan ruimte in de formatie. Als er dan wel behoefte is aan extra mankracht zet men eerder (externe) flexibele contractvormen in. Wanneer er later wel ruimte in de formatie ontstaat door groei van het aantal leerlingen en/of natuurlijk verloop, zouden deze flexibele krachten vaak doorstromen.

Figuur 3.4 Motieven gebruik flexibele arbeid in het vo (meerdere antwoorden mogelijk)



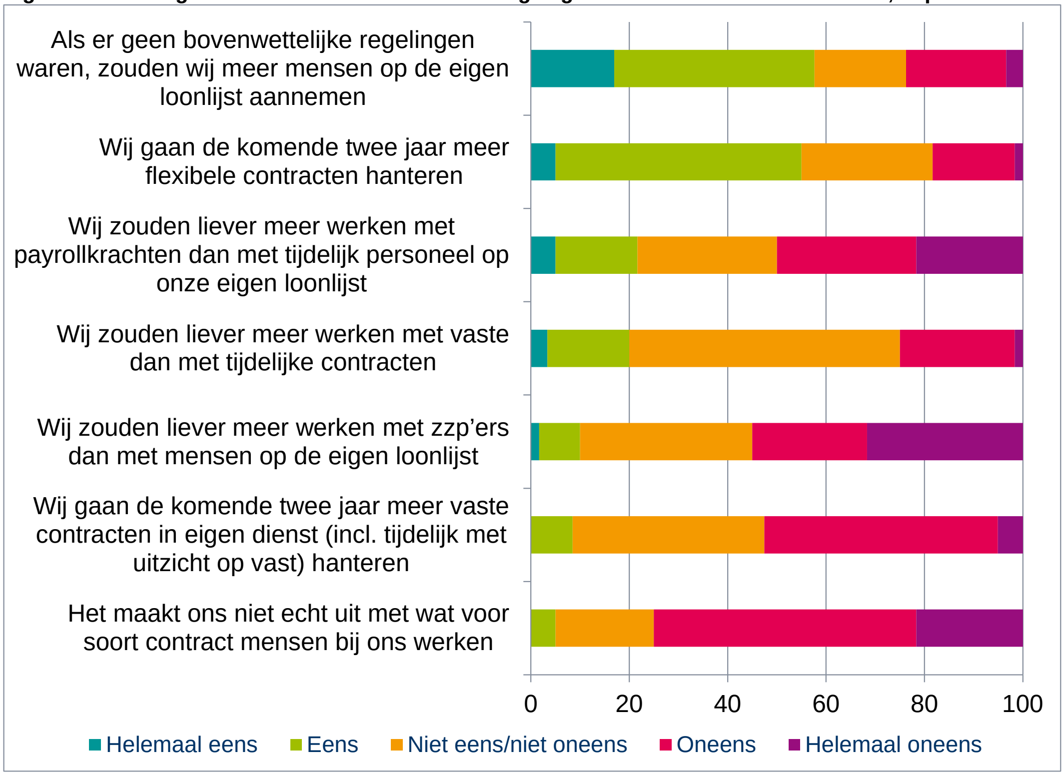
De meerderheid van de schoolbesturen in het voortgezet onderwijs geeft aan de komende twee jaar meer flexibele contracten te gaan hanteren (55%, zie Figuur 3.5). Dit is opmerkelijk, aangezien flexibele contracten met de komst van de Wet Werk en Zekerheid juist aan banden gelegd zullen worden. Als reden hiervoor kwam uit de interviews met name krimp en teruglopende financiering naar voren. Besturen doelen hiermee waarschijnlijk niet op externe flexibele contractvormen (afgaande op de antwoorden op de andere stellingen). Zo geeft de meerderheid aan het niet eens te zijn met de stelling dat zij liever meer werken met zzp'ers dan mensen op de eigen loonlijst of dat zij liever meer werken met payrollkrachten dan met tijdelijk personeel op de eigen loonlijst.

Achtergrondinformatie op basis van 6 interviews onder HRM-vertegenwoordigers in het vo
Geïnterviewde besturen die het niet eens zijn met de stelling dat zij liever meer werken met zzp'ers of payrollkrachten dan mensen op de eigen loonlijst, vinden zzp'ers en payrollkrachten veelal (te) duur en geven aan dat er vergeleken met vast personeel minder binding met de instelling is.

De groep besturen die aangeeft meer te willen werken met vaste dan met tijdelijke contracten is even groot als de groep besturen die aangeeft dit juist niet te willen. Desondanks geeft de meerderheid van de schoolbesturen aan de komende twee jaar meer flexibele contractvormen te *zullen* gaan hanteren. De meerderheid van de besturen geeft tevens aan dat zij meer mensen op de eigen loonlijst zouden aannemen als er geen bovenwettelijke regelingen waren.

Achtergrondinformatie op basis van 6 interviews onder HRM-vertegenwoordigers in het vo
Besturen die liever meer zouden willen werken met vaste dan met tijdelijke contracten, geven in de interviews aan dat zij dit met name willen om binding van werknemers aan organisatie te waarborgen als ook een vaste kern te behouden. Besturen die aangeven juist meer met tijdelijke contracten te willen werken, geven hiervoor als reden de wens om een flexibele schil te behouden. Als de bovenwettelijke regelingen er niet zouden zijn, dan geven geïnterviewde besturen aan dat zij ook mensen in het kader van vervanging op de loonlijst zouden aannemen in plaats van via een uitzend- of payrollbureau, met name omdat dan de financiële risico's lager zouden zijn.

Figuur 3.5 Stellingen omtrent contractvormen voorgelegd aan schoolbesturen in het vo, in procenten



Achtergrondinformatie op basis van 6 interviews onder HRM-vertegenwoordigers en 6 interviews onder MR-vertegenwoordigers in het vo

De geïnterviewde besturen geven aan dat zij vinden dat er te weinig ruimte is vanuit de cao om gebruik te kunnen maken van flexibele contractvormen. Dit zit hem voor deze besturen met name in de limitatieve gronden waarop tijdelijk personeel op de eigen loonlijst dan wel extern flexibele krachten aangetrokken kunnen worden. Zo wordt de insteek van 1 jaar tijdelijk en dan vast als beperkend ervaren. De rechten waarop werknemers aanspraak kunnen doen als zij in loondienst zijn (zowel de WW als de bovenwettelijke WW) vinden besturen beperkend werken als het gaat om flexibiliteit op de eigen loonlijst.

Geïnterviewde voorzitters van medezeggenschapsraden geven daarnaast aan dat zij ook merken dat het eigenrisicodragerschap en de bovenwettelijke WW ervoor zorgen dat besturen behoudend zijn met het in eigen dienst nemen van werknemers. Dit heeft in sommige gevallen tot gevolg dat er voor externe flexibele krachten zoals uitzend- of payrollkrachten wordt gekozen. Voor werknemers met dergelijke contractvormen zitten hier negatieve gevolgen aan in de zin dat zij volgens enkele gesproken voorzitters niet doorbetaald krijgen bij ziekte of verlof.

3.4 Effecten flexibele arbeid voor het onderwijs

Een effect van flexibele arbeid voor het onderwijs zou kunnen zijn dat werknemers met een bepaalde contractvorm beter dan wel slechter presteren. Een meerderheid van de besturen geeft echter aan dat zij werknemers via flexibele contractvormen en werknemers via een contract op vaste basis gelijk vinden presteren (58%). Daarnaast vindt slechts een klein aandeel dat de kwaliteit van het onderwijs van werknemers met een contract op vaste basis beter is.

Wat de binding van flexibele krachten vergeleken met vaste krachten aan de instelling betreft, geeft 44 procent van de besturen aan dat werknemers met een vast contract meer gecommitteerd zijn aan de instelling, tegenover 24 procent van de besturen die van mening zijn dat dit niet het geval is.

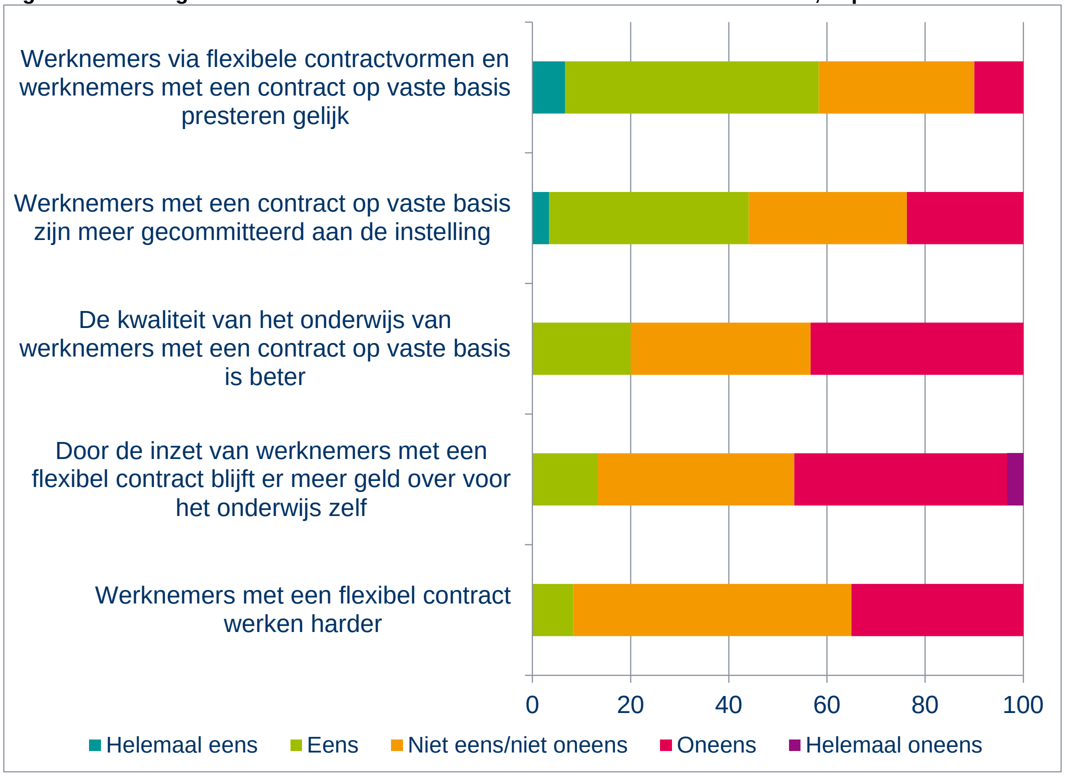
Tot slot zijn werkgevers niet van mening dat door de inzet van werknemers met een flexibel contract er meer geld overblijft voor het onderwijs zelf.

Achtergrondinformatie op basis van 6 interviews onder HRM-vertegenwoordigers en 6 interviews onder MR-vertegenwoordigers in het vo

Besturen geven ook in de interviews aan dat contractvormen niet van invloed zijn op de kwaliteit van het onderwijs ("flexibele en vaste krachten presteren gelijk"), wat bevestigd wordt door de voorzitters van medezeggenschapsraden. Deze voorzitters zetten hier wel als kanttekening bij dat flexibele krachten minder binding hebben met de school en minder betrokken zijn bij de leerlingen en dat werknemers eerder weg zullen gaan als ze elders een beter perspectief geboden krijgen. Daarnaast zou het voor de continuïteit van de werkzaamheden niet handig zijn om gebruik te maken van flexibele krachten: daardoor heeft de organisatie steeds weer te maken met inwerkperiodes en/of andere werkstijlen.

Vanuit de interviews wordt ook benoemd dat externe flexibele contractvormen duurder zijn dan werknemers op de eigen loonlijst. Daarentegen kan het volgens besturen bij gebrek/beperkte ruimte in de formatie toch goedkoper zijn om een externe flexibele kracht in te zetten, indien zo het risico van bovenwettelijke WW bij ontslag wordt voorkomen.

Figuur 3.6 Stellingen omtrent verschillen tussen werknemers naar contractvorm, in procenten



3.5 Effecten wijzigingen vanuit toekomstige wet- en regelgeving

In paragraaf 3.4 viel al op dat een meerderheid van de werkgevers aangeeft meer flexibele contracten en minder vaste contracten te gaan hanteren de komende twee jaar, ondanks het feit dat het voorstel van de WWZ dat ten tijde van het onderzoek bij de Eerste Kamer lag flexibele arbeid aan banden legt en er in theorie voor zal moeten zorgen dat werkgevers eerder vaste contracten gaan hanteren.

Achtergrondinformatie op basis van 6 interviews onder HRM-vertegenwoordigers en 6 interviews onder MR-vertegenwoordigers in het vo

Uit interviews kwam dan ook naar voren dat niet elk schoolbestuur goed op de hoogte is van de veranderende wet- en regelgeving en wat dit specifiek gaat inhouden. Zo geeft een bestuur aan geen effecten te verwachten van de WWZ, omdat “er toch wel weer het een en ander in aangepast zal worden”. Een voorzitter van een medezeggenschapsorgaan geeft echter aan wel negatieve gevolgen voor de docenten zonder bevoegdheid te verwachten. Met de aanpassing van de ketenbepaling zouden zij maximaal twee jaar hebben om hun bevoegdheid te halen (ze mogen immers geen vast dienstverband als zij niet bevoegd zijn, zo staat in de cao) en dat zal niet voor iedereen haalbaar zijn (“drie jaar is soms al te krap”). Daarnaast verwachten voorzitters van medezeggenschapsraden dat er met de komst van de WWZ meer externe flexibele krachten worden aangenomen, gezien de beperkingen die op interne flexibiliteit (aantallen tijdelijke contracten) worden gelegd.

Vanuit de cao-onderhandelingen[9] is afgesproken om de afspraken rondom de WW zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord na te komen en in de cao rekening te houden met wijzigingen vanuit de WWZ. De concrete invulling hiervan is op moment van rapporteren dan ook onbekend. In het Onderhandelaarsakkoord cao vo 2014-2015 staat hierover het volgende:

CAO-partijen zullen daarom gedurende de looptijd van deze CAO nadere afspraken maken om concrete invulling te geven aan afspraken in het sociaal akkoord. Het SER-advies Rol Sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en inrichting WW wordt hierbij betrokken.

Er wordt een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de VO-Raad en de bonden ingesteld. Deze werkgroep brengt in kaart welke gevolgen de WWZ heeft voor onder meer de CAO vo en de rechtsbescherming van het personeel. Op grond van deze inventarisatie stelt de werkgroep een notitie op die wijzigingsvoorstellen bevat die een oplossing geven voor de genoemde gevolgen. De werkgroep legt de notitie vóór 1 oktober 2014 voor aan het CAO-overleg. Het overleg in de werkgroep is gericht op overeenstemming tussen de sociale partners.

Partijen spreken af de bepalingen in de CAO vo waarin afgeweken wordt van de ketenbepaling in de Wet Werk en Zekerheid voor 30 juni 2015 aan te passen. Partijen zijn van mening dat de CAO vo op dit punt voor 30 juni 2015 gewijzigd dient te worden.

---

[9] Onderhandelaarsakkoord cao vo 2014-2015, 15 april.

4 Samenvatting

4.1 Algemeen

Er zijn naar ruim 290.000 personen werkzaam in de onderwijssectoren po en vo, waarvan bijna 17.500 tot de flexibele schil[10] behoren (en dus geen vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast hebben). Dat is ongeveer 6 procent. Ongeveer 8.000 personen vallen buiten de werkingssfeer van de cao's van de sectoren en zijn werkzaam als uitzend, payroll-, detacheringskracht, zzp'er of via een eigen flex b.v.

Tabel 4.1 Aantal werkzame personen naar type contractvorm 2014 (schattingen)[11]

	PO	VO
Vaste contracten	170.600	89.000
Tijdelijke contracten met uitzicht op vast	5.400	6.200
Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast	6.000	3.400
Stage-/opleidingscontracten	2.200	3.000
Totaal werknemers in loondienst	***184.200***	***101.600***
Uitzendcontracten	200	400
Payrollcontracten	3.300	1.500
Detacheringen	1.100	500
Inzet zzp'ers	500	400
Inzet werknemers vanuit eigen opgerichte flex b.v.		100
Totaal werknemers niet in loondienst	***5.200***	***2.900***
Andere type contracten	100	
Totaal aantal werkzame personen	**189.400**	**104.500**

In het po hebben verhoudingsgewijs iets meer werknemers een vast contract en in het vo verhoudingsgewijs iets meer werknemers een tijdelijk contract met uitzicht op vast. Ondanks deze beperkte verschillen tussen beide onderwijssectoren zijn er duidelijke overeenkomsten te ontdekken als het gaat om flexibele contractvormen. Zo zijn de motieven om gebruik te maken van flexibele contractvormen hetzelfde: tijdelijke vervanging, tijdelijke werkzaamheden en het voorkomen van arbeidsrechtelijke risico's.

Tevens geven besturen aan in principe geen verschil te zien in de prestaties van flexibele dan wel vaste krachten. Ook zou de inzet van flexibele krachten er niet voor zorgen dat er meer geld over blijft voor het onderwijs. Het tegenovergestelde zou zelfs het geval zijn wanneer er sprake zou zijn van inzet van externe flexibele krachten die in de regel duurder zijn.

Het eigenrisicodragerschap en de bovenwettelijke WW wordt als struikelblok gezien bij de aanname van werknemers op de eigen loonlijst. Verschillende besturen zouden een afweging maken tussen externe flexibele contractvormen en het in eigen loondienst nemen van een persoon, wanneer deze veel opgebouwde rechten binnen het onderwijs heeft.

10 Deze 17.500 zijn exclusief stage-/opleidingscontracten.

11 Schattingen op basis van DUO gegevens aantal werkzame personen in vaste dienst 2013 (po en, vo), De verhoudingen tussen vaste contracten, tijdelijke contracten met uitzicht op vast en tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast is tevens vergeleken met de verhoudingen vanuit de cijfers van POMO 2012 en komt hier goed mee overeen.

Verder blijken niet alle besturen goed op de hoogte van de veranderingen in wet- en regelgeving en hoe deze gevolgen kunnen hebben voor hun bestuur. De geïnterviewde besturen bijvoorbeeld niet altijd even goed op de hoogte van de gevolgen die de eventuele invoering van de WWZ voor hen zal hebben. Het verdient dan ook de aanbeveling om voorlichting te geven over de voorgenomen wijzigingen en deze voorlichting breed uit te zetten in het onderwijsveld. Dit zou kunnen worden opgepakt door de sectororganisaties en/of het ministerie van OCW en stelt schoolbesturen beter in staat om te anticiperen op de ontwikkelingen. Vooral kleine schoolbesturen ontberen de noodzakelijke capaciteit om alle ontwikkelingen bij te houden en zijn zeer gebaat bij toegankelijke informatie.

Op deze punten en andere, meer sectorspecifieke punten wordt uitvoeriger stil gestaan bij de volgende paragrafen waar de voornaamste uitkomsten per onderwijssector zijn weergegeven.

4.2 Primair onderwijs

Binnen het primair onderwijs wordt er, naast vaste contracten en tijdelijke contracten met uitzicht op vast, ook gebruik gemaakt van flexibele contractvormen. Naar schatting bestaat de vaste kern[12] binnen het primair onderwijs uit zo'n 176.000 werknemers, wat 93 procent van het totaal aantal (inclusief externe) krachten behelst. Ruim 5.000 werknemers (3% van het totaal) zijn via derden of via een zzp-constructie werkzaam binnen het primair onderwijs en vallen daarmee buiten de werkingssfeer van de cao po. Als het gaat om flexibele contractvormen wordt er binnen het po met name gebruik gemaakt van tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast, payrollcontracten en detacheringen.

Alhoewel het aandeel (tijdelijk met uitzicht op) vaste contracten relatief hoog is, geeft ongeveer de helft van de besturen aan dat dit aandeel gedaald is in de afgelopen vijf jaar. De oorzaak van deze daling is met name de afname van het aantal leerlingen en afnemende financiële middelen. Vergeleken met de andere contractvormen, geven besturen het vaakst aan dat payrolling en tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast zijn toegenomen. Deze besturen wilden hiermee inspelen op de (verwachte) afname van het aantal leerlingen en de arbeidsrechtelijke risico's van personeel inperken.

Tussen functiegroepen zijn er verschillen in het gebruik van contractvorm te zien, alhoewel deze klein zijn. Het aandeel flexibele contracten is bij de ondersteunende functies OOP en OBP bijvoorbeeld net wat hoger dan het geval is bij onderwijzend en managementpersoneel. Bij managementpersoneel worden naar verhouding de minste flexibele contracten gehanteerd: slechts twee procent heeft een flexibel contract. Ondanks de kleine verschillen naar functie, komt wel naar voren dat recent gediplomeerden vergeleken met andere werknemers vaker een flexibel contract hebben. Dit heeft vooral te maken met gebrek aan ruimte in de formatie en omdat besturen flexibele contracten voor deze groep ook gebruiken als een proefperiode. Werknemers met de juiste kwalificaties voor moeilijk vervulbare vacatures krijgen wel eerder een vast contract aangeboden.

Besturen geven aan vooral flexibele contracten in te zetten in het kader van vervanging, tijdelijke werkzaamheden, het voorkomen van arbeidsrechtelijke risico's en onduidelijkheid over de voortzetting van de financiering. De meerderheid verwacht de komende twee jaar meer flexibele en minder vaste contracten te gaan hanteren. Daarentegen geven zij wel aan dat ze liever met vaste dan tijdelijk krachten werken, aangezien vaste krachten meer betrokken zijn en zij daarmee goed werkgeverschap kunnen tonen. De reden dat zij toch verwachten meer flexibele contracten te gaan

12 De vaste kern bestaat uit werknemers met een vast of tijdelijke contract met uitzicht op vast.

hanteren, heeft met name een financieel motief: besturen willen niet graag het risico van een vast contract aangaan doordat zij eigenrisicodrager zijn voor de WW en bovenwettelijke WW moeten betalen via het Participatiefonds. Door de afname van het aantal leerlingen, waardoor docenten de kans lopen boventallig worden, zijn werkgevers alerter op mogelijke financiële risico's bij het in dienst nemen van personeel. Zij voelen zich daarbij ook beperkt door hun cao, waarbij ze de mogelijkheid missen om meerdere tijdelijke contracten te hanteren en deze zondermeer kunnen laten aflopen. Er zou op dit moment te weinig ruimte zijn om mensen te laten gaan en/of te ontslaan bij boventalligheid door bijvoorbeeld krimp.

Als het gaat om effecten van flexibele arbeid op het onderwijs, zien besturen in het primair onderwijs geen verschil tussen flexibele en vaste krachten als het gaat om prestaties of kwaliteit van het onderwijs. Werknemers zelf zien echter wel verschil in kwaliteit en benoemen bij flexibele krachten het gebrek aan continuïteit voor de klas, de belasting voor het vaste personeel (steeds opnieuw moeten inwerken en het moeten oppakken van zaken die flexibele krachten niet oppakken) en de gebrekkige binding als negatieve effecten voor het onderwijs. Daarnaast benoemen zij ook negatieve effecten voor externe flexibele krachten zelf, zoals het niet doorbetaald krijgen tijdens ziekte en verlof en de beperkte baanzekerheid. Besturen zien ook negatieve effecten voor de werknemers met een flexibel contract, maar geven tegelijkertijd aan dat zij door gebrek aan ruimte in de formatie geen tot weinig mensen op vaste basis kunnen aannemen. Het bieden van flexibele arbeidscontracten is dan soms het enige wat zij kunnen doen om recent gediplomeerden werkervaring op te laten doen. Daarnaast kunnen lessen doorgaan door flexibele contractvormen, worden vaste werknemers tijdelijk ontlast en brengen nieuwe mensen nieuwe ideeën in de organisatie. Financieel voordeel wordt echter niet behaald met flexibele contractvormen: de inzet van externe flexibele contracten is door de btw duurder. Sommige besturen zetten echter ook de financiële risico's af tussen bijvoorbeeld een payrollcontract en een contract in loondienst wanneer iemand veel ww-rechten heeft opgebouwd binnen het onderwijs en zeggen in sommige gevallen goedkoper uit te komen door een extern flexibel contract in te zetten.

Tot slot komt uit het onderzoek naar voren dat niet alle besturen even goed op de hoogte zijn van de veranderende wet- en regelgeving en hier niet altijd mee bezig zijn. Dit blijkt ook uit het feit dat een meerderheid aangeeft meer flexibele contracten te gaan gebruiken, terwijl de WWZ flexibele contracten juist aan banden wilt leggen. Met de komst van de WWZ zal de inrichting van vervangingspools wellicht veranderd worden. Zoals de VVD-fractie in de Eerste Kamer in reactie op de WWZ al aangaf, kan door deze nieuwe wetgeving een werknemer al heel snel recht krijgen op een vast contract, terwijl er slechts ruimte voor vervanging was. Verder geven besturen aan dat zij bang zijn dat er dadelijk weinig animo voor de sector zal zijn, doordat de sector op dit moment weinig ruimte biedt voor recent gediplomeerde docenten, terwijl er bij diverse besturen sprake is van vergrijzing en over een paar jaar veel mensen zullen uitstromen.

4.3 Voortgezet onderwijs

Net als in het primair onderwijs, wordt er ook binnen het voortgezet onderwijs gebruik gemaakt van flexibele contractvormen. Naar schatting bestaat de vaste kern[13] binnen het voortgezet onderwijs uit ruim 95.000 werknemers, wat 91 procent van het totaal aantal (inclusief externe) krachten binnen het vo behelst. Een krappe 3.000 werknemers (3% van het totaal) zijn via derden, zzp-constructies of een flex b.v. in beheer van onderwijsinstellingen werkzaam binnen het voortgezet onderwijs en vallen daarmee buiten de werkingssfeer van de cao vo. Als het gaat om flexibele contractvormen, dan wordt er binnen het vo met name gebruik gemaakt van tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast en payrollcontracten.

13 De vaste kern bestaat uit werknemers met een vast of tijdelijk contract met uitzicht op vast.

Alhoewel het aandeel (tijdelijk met uitzicht op) vaste contracten relatief hoog is, geeft de meerderheid van besturen aan dat dit aandeel de afgelopen vijf jaar gelijk is gebleven of is afgenomen. De oorzaak van de daling van deze contractvormen bij besturen heeft vooral te maken met de (verwachte) afname van financiële middelen vanuit de overheid, (verwachte) afname van het aantal leerlingen en het willen beperking van de arbeidsrechtelijke risico's. Vergeleken met de andere contractvormen, geven besturen het vaakst aan dat tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast zijn toegenomen. Deze besturen noemen hiervoor dezelfde redenen als wanneer er sprake is van afname van het aandeel (tijdelijk met uitzicht op) vaste contracten.

Tussen functiegroepen zijn er verschillen in het gebruik van contractvorm te zien, alhoewel deze relatief beperkt zijn. Het aandeel flexibele contracten is bij de functiegroepen onderwijzend personeel en OOP bijvoorbeeld hoger dan het geval is bij OBP en managementpersoneel. Bij managementpersoneel worden naar verhouding het minst vaak flexibele contractvormen gehanteerd: slechts drie procent heeft een flexibel contract. Ondanks de kleine verschillen naar functie, komt naar voren dat recent gediplomeerden vergeleken met andere werknemers vaker een flexibel contract hebben. Dit komt volgens geïnterviewde werknemers en besturen vooral doordat recent gediplomeerden vaker dan ander personeel nieuw in de organisatie en/of op de arbeidsmarkt komen, waardoor zij eerder een flexibel contract krijgen aangeboden[14].

Besturen geven aan vooral flexibele contracten in te zetten in het kader van vervanging, tijdelijke werkzaamheden, het voorkomen van arbeidsrechtelijke risico's en onduidelijkheid over de voortzetting van de financiering. De meerderheid verwacht de komende twee jaar meer flexibele en minder vaste contracten te gaan hanteren. Hiermee doelen zij waarschijnlijk voornamelijk op flexibele contracten in eigen loondienst, aangezien zij tevens aangeven personeel op de loonlijst te prefereren boven zzp'ers of payrollkrachten. Zzp'er en payrollkrachten zijn immers duurder en hebben minder binding met de organisatie, aldus de besturen. De reden dat besturen meer flexibele contracten denken te gaan hanteren, heeft te maken met teruglopende leerlingaantallen en teruglopende financiering. Wanneer er geen sprake zou zijn van bovenwettelijke WW of eigenrisicodragerschap, zouden besturen vaker iemand in eigen loondienst aannemen. Nu wordt door besturen bijvoorbeeld gebruik gemaakt van uitzend- of payrollcontracten bij tijdelijke vervanging, omdat zij het risico op de kosten van WW niet willen lopen bij een contract ten behoeve van vervanging. Verder zijn besturen van mening dat de cao te weinig ruimte biedt om flexibele arbeid te kunnen benutten. Vooral de limitatieve gronden met betrekking tot het tijdelijk in loondienst hebben van personeel vinden zij een beperking. Een jaar tijdelijk om dan daarna op vast over te gaan, vinden sommigen te snel gaan.

Als het gaat om effecten van flexibele arbeid op het onderwijs, zien besturen in het voortgezet onderwijs geen verschil tussen flexibele en vaste krachten in prestaties of kwaliteit van het onderwijs. Wel vinden zij dat flexibele krachten minder binding hebben met de organisatie en zich minder betrokken voelen bij de leerlingen dan vaste krachten. Daarnaast zou de inzet van flexibele krachten ook niet goed zijn voor de continuïteit, doordat er steeds rekening gehouden dient te worden met inwerktijd van een persoon. Besturen zijn niet van mening dat er meer geld over blijft voor het onderwijs door de inzet van flexibele arbeid. Zo is de inzet van externe flexibele krachten duurder door de btw. Sommige besturen geven echter aan dat externe flexibiliteit op termijn wel voordelig kan zijn, wanneer er op termijn sprake van krimp is en werknemers boventallig worden. In dat geval kunnen de externe flexibele krachten er relatief gemakkelijk uit en hoeft er geen reorganisatie plaats te vinden en zijn er geen extra kosten met betrekking tot de WW en de bovenwettelijke WW aan verbonden.

---

[14] Overigens geven besturen aan dat zij recent gediplomeerden op zich eerder een vast dan een flexibel contract bieden (mits er plaats is binnen de formatie en bij geschiktheid).

Tot slot komt uit het onderzoek naar voren dat niet alle besturen even goed op de hoogte zijn van de veranderende wet- en regelgeving en hier niet altijd mee bezig zijn. Zo geven sommige geïnterviewde besturen aan dat zij verwachten dat er niet of nauwelijks wat zal veranderen, omdat zij denken dat er voor het onderwijs uitzonderingen gemaakt zullen worden. Anderen zien daarentegen wel problemen als het gaat om de aanpassing van de ketenbepaling. Zo zou twee jaar te kort zijn voor een docent om zijn bevoegdheid te halen, terwijl de werkgever geen vast contract mag bieden als iemand zijn bevoegdheid niet heeft. Door de inperking van interne flexibiliteit (in de zin van het aantal en de duur van tijdelijke contracten) verwachten zij dat er meer externe flexibele contracten ingezet zullen worden door besturen.

Bijlage 1: schets van het speelveld

Omschrijving diverse arbeidscontracten

Om flexibele arbeid in het onderwijs nader te bestuderen, dient inzichtelijk gemaakt te worden welke flexibele arbeidscontracten er zijn en hoe deze zich van elkaar onderscheiden. Flexibele arbeid komt immers voor in verschillende vormen en maten. Een belangrijk onderscheid kan in ieder geval gemaakt worden op basis van de overeenkomst: heeft de werknemer een contract bij de organisatie waar hij werkzaam is, of heeft hij een contract met een derde partij?

In dit onderzoek maken wij een onderscheid tussen de vaste contractvormen en flexibele contractvormen. Onder vaste contractvormen worden contracten voor onbepaalde tijd en contracten voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd verstaan. In beide gevallen is er sprake van een contract tussen de werknemer en de organisatie waar deze werknemer werkzaam is. Onder de flexibele contractvormen verstaan we in dit onderzoek contracten voor bepaalde tijd zonder uitzicht op onbepaalde tijd, stage-/opleidingscontracten, payroll-, detacherings- en uitzendcontracten en zzp-constructies. Bij de eerstgenoemde twee contractvormen is de werknemer in dienst bij de werkgever waar hij werkzaam is. Bij de overige contractvormen is er sprake van een contract tussen de werknemer en een derde partij. Een zogenaamde driehoeksrelatie. In dat geval is de werknemer bijvoorbeeld formeel in dienst bij een payrollorganisatie, maar feitelijk werkzaam bij een onderwijsinstelling.

Hieronder is een korte beschrijving per contractvorm gegeven.

Vast contract

Een vast contract is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen werknemer en werkgever. Dit contract eindigt niet van rechtswege, zoals bij een tijdelijk contract (zonder uitzicht op vast) het geval is.

Tijdelijke contracten met uitzicht op vast

Een tijdelijk contract met uitzicht op vast is een contract voor bepaalde tijd met uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd. In de regel krijgt in het onderwijs de werknemer met een tijdelijk contract met uitzicht op vast na het aflopen van de tijdelijke dienstbetrekking een vast contract. Over het algemeen wordt hier niet van afgeweken, tenzij iemand onvoldoende geschikt is voor de betreffende functie. In bepaalde gevallen kan hiervan afgeweken worden (afhankelijk van de cao-bepalingen) en wordt het contract uiteindelijk toch niet omgezet naar een vast contract. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer bedrijfsbelangen (bij bijvoorbeeld krimp) de aanstelling van iemand in vaste dienst in de weg staan.

Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast

Een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast is een contract voor bepaalde tijd, waarbij geen afspraken zijn gemaakt over de omzetting van het contract naar een vast dienstverband. Vaak gaat het om een arbeidsovereenkomst van een halfjaar tot een jaar. Er kunnen bepalingen zijn opgenomen in de cao die een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast alleen mogelijk maken in specifieke situaties (zoals vervanging bij ziekte). Een tijdelijk contract kan in principe alleen in de proeftijd tussentijds worden opgezegd. Daarna moet de werknemer het hele contract uitdienen, tenzij er specifieke afspraken (in de arbeidsovereenkomst of in de cao) over tussentijds opzeggen zijn gemaakt. Het tijdelijk contract eindigt vanzelf na het einde van de overeengekomen periode.

Stage-/opleidingscontracten

Een stagecontract is over het algemeen een overeenkomst tussen een deelnemer/student, de onderwijsinstelling waar deze deelnemer/student onderwijs volgt en de instelling waar de deelnemer/student stage gaat lopen. Met een opleidingscontract gaat iemand een overeenkomst aan bij een instelling gedurende de duur van het opleidingstraject, bijvoorbeeld LIO's. Er is bij deze contractvorm niet altijd sprake van betaling.

Uitzendcontracten

Bij uitzendwerk is sprake van een zogeheten driehoeksrelatie, bestaande uit de uitzendkracht, het uitzendbureau en de organisatie waar de uitzendkracht werkt (de inlener). Artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek definieert een uitzendovereenkomst als een arbeidsovereenkomst waarbij het uitzendbureau (de feitelijke werkgever) de uitzendkracht 'ter beschikking stelt' aan de inlener om arbeid te verrichten. Het uitzendbureau is verantwoordelijk voor de werving, selectie en administratieve zaken, maar de uitzendkracht werkt onder leiding en het toezicht van de inlener.

Payrolling

Bij payrolling is net als bij uitzenden sprake van een driehoeksrelatie. Het juridisch werkgeverschap ligt niet bij de instelling waar de payrollkracht werkt, maar bij een payrollorganisatie. Werknemers treden formeel in dienst bij een payrollorganisatie, maar zijn werkzaam bij de 'inlenende' instelling. De administratieve verplichtingen en financiële risico's van het werkgeverschap komen daarmee bij de payrollonderneming te liggen. De instelling - de opdrachtgever – is wel zelf verantwoordelijk voor de werving, selectie en begeleiding van werknemers. Payrolling vormt voor opdrachtgevers een manier om administratieve en arbeidsrechtelijke taken op een eenvoudige wijze uit te besteden. Meestal geldt een exclusiviteitsbeding: het payrollbedrijf mag de werknemers niet tewerkstellen bij andere bedrijven, tenzij er sprake is van ontslag of re-integratie. Bij payrollen gaat het veelal om een langdurige relatie tussen werknemer en werkgever (in tegenstelling tot uitzenden).

Detacheringen

Ook bij detachering is er sprake van een driehoeksrelatie, bestaande uit de werknemer, het detacheringsbureau en de instelling waar de werknemer werkt (de inlener). De werknemer is formeel in dienst bij het detacheringsbureau. Detachering is in sterke mate vergelijkbaar met een uitzendcontract, maar wordt vaker ingezet voor tijdelijke werkzaamheden waar specifieke kennis voor vereist is, bijvoorbeeld bij ICT-werkzaamheden. Naast de klassieke vorm waarbij sprake is van een detacheringsbureau kan een werknemer ook via zijn werkgever (waarbij hij al dan niet ook werkzaam zal blijven bij zijn werkgever) gedetacheerd worden bij een andere werkgever. Zo is het in het onderwijs niet ongewoon dat er sprake is van een uitruil van een of meerdere werknemers tussen onderwijsinstellingen. Hierbij blijven de werknemer(s) formeel bij hun werkgever in dienst, maar gaan daarnaast ook werken op de locatie van een andere instelling waar zij gedetacheerd zijn.

Zzp

Een zzp'er (zelfstandige zonder personeel) is een ondernemer die geen personeel in dienst heeft, werkt voor eigen risico en gericht is op het maken van winst. De zzp'er dient meerdere opdrachtgevers te hebben en zelfstandig zijn werk te doen; er mag geen sprake zijn van een gezagsverhouding met de opdrachtgever. Indien dit wel het geval is, kan er sprake zijn van een zogenaamde schijnconstructie.

Werknemers vanuit een eigen (en/of in samenwerking) opgericht Flex bv

Onder Flex bv verstaan we een door het bestuur (evt. in samenwerking met andere besturen) zelf opgerichte organisatie waar het contract van een (enkele) werknemer(s) van het bestuur loopt. Hiermee is de werknemer formeel in dienst van de Flex bv en niet van het bestuur zelf. Ook hier is

sprake van een driehoeksrelatie, bestaande uit de werknemer, de Flex bv (formele werkgever) en de instelling waar de werknemer werkt (de inlener).

Middels enquêtes onder de schoolbesturen beide onderwijssectoren is gevraagd welke contractvormen zij de afgelopen 5 jaar hanteerden. Uit deze enquêtes komt naar voren dat alle schoolbesturen uit alle onderwijssectoren aangeven gebruik te maken van vaste contracten en een meerderheid van tijdelijke contracten met en zonder uitzicht op vast (zie Tabel B1.0.1).

Tabel B1.0.1 Gebruik contractvormen per onderwijsinstelling naar onderwijssector, in procenten

	PO	VO
Vaste contracten	100	100
Tijdelijke contracten met uitzicht op vast	93	100
Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast	82	89
Stage-/opleidingscontracten	70	82
Uitzendcontracten	19	65
Payrollcontracten	50	50
Detacheringen	49	77
Inzet zzp'ers	30	58
Inzet werknemers vanuit eigen (en/of in samenwerking) opgerichte flex B.V.	3	2
Andere typen contracten	3	6

Om meer gevoel te krijgen van de omvang van de flexibele schil [15] binnen het onderwijs, hebben we schattingen gemaakt van het aantal werknemers per contractvorm (zie Tabel B1.0.2). Er zijn naar schatting ruim 290.000 personen werkzaam in de onderwijssectoren po en vo, waarvan bijna 17.500 tot de flexibele schil behoren (en dus geen vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast hebben). Dat is ongeveer 6 procent. Ongeveer 8.000 personen vallen buiten de werkingssfeer van de cao's van de sectoren en zijn werkzaam als uitzend, payroll-, detacheringskracht, zzp'er of via een eigen flex b.v.

Tabel B1.0.2 Aantal werkzame personen naar type contractvorm 2014 (schattingen)[16]

	PO	VO
Vaste contracten	170.600	89.000
Tijdelijke contracten met uitzicht op vast	5.400	6.200
Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast	6.000	3.400
Stage-/opleidingscontracten	2.200	3.000
Totaal werknemers in loondienst	***184.200***	***101.600***
Uitzendcontracten	200	400
Payrollcontracten	3.300	1.500
Detacheringen	1.100	500
Inzet zzp'ers	500	400
Inzet werknemers vanuit eigen opgerichte flex b.v.		100
Totaal werknemers niet in loondienst	***5.200***	***2.900***
Andere type contracten	100	
Totaal aantal werkzame personen	**189.400**	**104.500**

15 Deze 17.500 zijn exclusief stage-/opleidingscontracten.

16 Schattingen op basis van DUO-gegevens: aantal werkzame personen in vaste dienst 2013 (po en vo). De verhoudingen tussen vaste contracten, tijdelijke contracten met uitzicht op vast en tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast is tevens vergeleken met de verhoudingen op basis van POMO 2012 en komen hier goed mee overeen.

Relevante wet- en regelgeving

Tussen de uitvoering van het onderzoek en het moment van oplevering van dit rapport heeft de ontwikkeling van nieuwe relevante regelgeving niet stilgestaan. In deze en de volgende paragraaf wordt de wet- en regelgeving weergegeven zoals bekend op moment van schrijven. De ontwikkelingen van de afgelopen maanden zijn hierin zoveel mogelijk verwerkt, tot aan de situatie eind mei 2014.

Ten tijde van het onderzoek zelf was de Wet werk en Zekerheid echter nog in behandeling in de Eerste Kamer en waren er nog geen cao-akkoorden afgesloten. De antwoorden van schoolbesturen in enquêtes en interviews zijn dan ook gebaseerd op de informatie die op dat moment bekend was.

Voorstel Wet Werk en Zekerheid

In april 2013 sloten het kabinet, vakbonden en werkgeversorganisaties het Sociaal Akkoord af. De maatregelen die toen onderling werden afgesproken, zijn vervolgens in (o.a.) de Wet Werk en Zekerheid uitgewerkt. In deze wet, welke op moment van het onderzoek nog door de Eerste Kamer in behandeling is, zijn bepalingen opgenomen die betrekking hebben op ontslag, flexibele arbeid en de WW.

In het wetsvoorstel zijn bepalingen opgenomen omtrent flexibele contractvormen. Zo wordt een wijziging voor de ketenbepaling voorgesteld. Momenteel is het zo dat werknemers na 3 jaar, of na 3 tijdelijke contracten recht hebben op een vast contract (mits er geen onderbreking van 3 maanden of langer tussendoor is geweest). De WWZ perkt dit in naar maximaal 3 tijdelijke contracten in 2 jaar, waarna iemand overgaat op vast (mits er geen onderbreking van 6 maanden of langer tussendoor is geweest). Het wetsvoorstel biedt wel de mogelijkheid om hier in de cao van af te wijken tot maximaal 6 tijdelijke contracten in 4 jaar.[17] Ook wordt het uitzendbeding[18] beperkt in de WWZ naar 26 weken. In de cao kan hiervan afgeweken worden naar maximaal 78 weken (zoals reeds in de ABU cao opgenomen is, welke algemeen verbindend is verklaard voor de sector).

Het wetsvoorstel beoogt tevens ‘oneigenlijk’ gebruik van driehoeksrelaties tegen te gaan (zoals uitzenden en payrolling). In eerste plaats wordt beoogd dat er geen misverstanden kunnen ontstaan over het type overeenkomst/contract dat men heeft: voor de werknemer moet het helder zijn dat ze via een andere werkgever (uitzend- of payrollbedrijf) werkzaam zijn. Verder is in het voorstel opgenomen dat de bijzondere ontslagregels bij payrolling[19] geschrapt dienen te worden, wat de ontslagbescherming van de payrollkrachten zal verhogen.

Met betrekking tot de WW staat in het wetsvoorstel dat de maximale duur van de WW teruggebracht zal worden van 38 naar 24 maanden. Dit zal in de periode 2016 tot 2019 in stappen plaatsvinden. Het staat werkgevers vrij om afspraken te maken om na die 24 maanden langer (tot 38 maanden) WW door te betalen en dit in een cao vast te leggen. Ook zal de opbouw van de WW, wanneer de wet aangenomen wordt, minder snel verlopen. De eerste 10 jaar verandert er niets

17 Wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid, 29-11-2013.

18 Uitzendbeding houdt in dat op moment dat de inlenende partij de opdracht beëindigd en dus het werk ophoudt, het contract beëindigd wordt. Voor uitzendbureaus die lid zijn van de ABU duurt dit uitzendbeding 78 weken, voor leden van de NBBU duurt dit uitzendbeding 130 weken (overigens is de cao van de ABU algemeen verbindend voor de sector; met uitzondering van de NBBU-leden en gedispenseerde ondernemingen, gelden de 78 weken dus voor alle uitzendbureaus in Nederland).

19 Op dit moment kan een payrollbedrijf zijn werknemer op bedrijfseconomische gronden ontslaan wanneer het contract met de inlenende partij beëindigd wordt. Wel heeft het payrollbedrijf een inspanningsverplichting tot herplaatsing. UWV hanteert hierbij het afspiegelingsbeginsel, maar alleen onder werknemers van het payrollbedrijf die werkzaam zijn bij de inlenende partij.

(werknemers blijven 1 maand WW per werkzaam jaar opbouwen), maar na 10 jaar wordt dit een halve maand per werkzaam jaar. [20]

De verkorting van de duur en de minder snelle opbouw van de WW-rechten kunnen financieel gunstig zijn voor werkgevers binnen de onderwijssectoren, aangezien deze kosten voor hun rekening komen als gevolg van het eigenrisicodragerschap binnen het onderwijs (zie ook de volgende paragraaf).

Eigenrisicodrager en bovenwettelijke vergoedingen

Werknemers binnen het onderwijs kunnen aanspraak maken op een bovenwettelijke uitkering, naast hun WW (onder bepaalde voorwaarden). Als een werknemer aan de voorwaarden voldoet ontvangt hij deze bovenwettelijke vergoeding net zolang als hij recht heeft op een WW-uitkering. De hoogte hiervan is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer. De onderwijsinstellingen zijn eigenrisicodrager, wat inhoudt dat een schoolbestuur de kosten van deze uitkeringen zelf draagt.

Schijnzelfstandigheid

Aan het inhuren van zzp’ers zijn verschillende regels verbonden. Voor werkgevers in het onderwijs is het van belang dat de inzet van een zzp’er in een later stadium niet door de belastingdienst wordt aangemerkt als een schijnconstructie. Een schijnconstructie houdt in dat er feitelijk geen sprake was van een zzp-overeenkomst, maar dat er sprake was van een werkgever-werknemer verhouding. De Belastingdienst kan hiertoe besluiten, wanneer een zzp’er bijvoorbeeld geen of een onjuiste VAR (Verklaring Arbeidsrelatie) heeft, of wanneer de zzp’er niet voor meerdere opdrachtgevers werkzaam is. In dat geval volgt een naheffing om de inlenende partij toch werkgeverslasten te laten betalen, aangezien de zzp’er die dan als werknemer aangemerkt wordt, daar recht op heeft. De Belastingdienst is momenteel actief op zoek naar dergelijke schijnconstructies.

Btw-vrijstelling voor het uitlenen van personeel in het onderwijs

Onderwijs is vrijgesteld van btw. Dit houdt in dat onderwijsinstellingen personeel kunnen uitlenen zonder dat hier btw voor gerekend hoeft te worden. Deze vrijstelling geldt wanneer het gaat om het uitlenen van wetenschappelijk personeel, het bevorderen van arbeidsmobiliteit en het uitlenen van personeel bij een fusie van onderwijsinstellingen.[21]

Sectorspecifieke aandachtspunten

Primair onderwijs

Cao

Binnen de cao po 2013[22] zijn diverse uitzonderingen op de reguliere wet- en regelgeving opgenomen met betrekking tot arbeidscontracten. Zo is er een maximum termijn van 12 maanden voor 1 tijdelijk contract. Daarnaast is vastgelegd dat als tijdelijke contracten de duur van 36 maanden overschrijden en er geen onderbrekingen zijn geweest van 3 of meer maanden, het contract op moment van overschrijding vast dient te worden. Het maximaal aantal tijdelijke contracten is daarentegen niet vastgelegd in de cao.

---

20 Wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid, 29-11-2013.

21 http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/btw/tarieven_en_vrijstellingen/vrijstellingen/onderwijs/vrijstelling_in_het_onderwijs.

22 Tijdens het opstellen van dit rapport vinden er onderhandelingen plaats over de nieuwe cao voor het primair onderwijs. Op moment van schrijven is hierover nog geen overeenkomst.

Het tussentijds beëindigen van contracten voor bepaalde tijd is in principe niet mogelijk, maar kan op grond van bepalingen in de cao wel tussentijds beëindigd of opgezegd worden. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, de werknemer overlijdt, in het geval van plichtsverzuim, onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie en het opheffen van de school of de functie zelf.

Als het gaat om het ontslaan van werknemers met een vast contract, zijn er in de cao po 2013 twee regelingen opgenomen (werkgever dient de ene dan wel de andere te hanteren):

- Ontslagbeleid:[23]
  De werkgever stelt een afvloeiingslijst op en personeel wordt ontslagen op grond van hun positie op de lijst. Het personeel dat ontslagen dient te worden, wordt tenminste 1 schooljaar in het risicodragend deel van de formatie (rddf) geplaatst. Het besluit tot plaatsing in het rddf en communicatie hierover naar de betreffende werknemers dient voor de zomervakantie te gebeuren, na instemming van de GMR (anders kunnen de betreffende werknemers niet in het jaar daarop ontslagen worden);
- Werkgelegenheidsbeleid:[24]
  Onder dit beleid heeft het personeel een zogenaamde werkgelegenheidsgarantie. Wanneer de werkgever deze garantie niet meer kan bieden, moet hij in overeenstemming met vakbonden tot een sociaal plan komen waarin gedwongen ontslag voorkomen dient te worden. Gedwongen ontslagen zijn op zijn vroegst mogelijk 2 jaar nadat dit plan is afgesloten. Hier kan van afgeweken worden (in overleg met vakbonden), mocht dit noodzakelijk zijn.

Uitgangspunt voor het aanstellen van werknemers is vanuit de cao po 2013 altijd voor onbepaalde tijd, tenzij het gaat om:

- een eerste dienstverband waarbij uitzicht op vast wordt gegeven;
- een voorziening in een tijdelijke vacature;
- vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer, bijvoorbeeld wegens ziekte/zwangerschap;
- werkzaamheden uitsluitend in het kader van contractactiviteiten;[25]
- werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor extra geld ter beschikking is gesteld.

Voor werknemers met een tijdelijk contract (in dienst van de instelling in het primair onderwijs zelf) gelden dezelfde bepalingen vanuit de cao als voor werknemers met een vast contract. Dit betreft o.a. het aantal cursusdagen en pensioenregelingen.

Met betrekking tot de inzet van externe flexibele krachten, staan in de cao po 2013 enkele voorwaarden opgenomen. In de cao wordt alleen de term uitzendkracht gebruikt, maar is wel expliciet opgenomen dat het tevens gaat om werknemers die onder artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek vallen. Diverse payrollorganisaties claimen dat hun werknemers ook onder dit artikel vallen, wat inhoudt dat hier ook ‘payrollkracht’ gelezen zou kunnen worden.[26]

Een werkgever mag gebruik maken van een uitzendkracht in het geval van:

- vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
- activiteiten van kennelijke tijdelijke aard;
- kennelijke onvoorziene omstandigheden.

---

23 http://www.poraad.nl/sites/www.poraad.nl/files/stappenplan.pdf.

24 http://www.poraad.nl/sites/www.poraad.nl/files/stappenplan.pdf.

25 Hiermee wordt bedoeld: werkzaamheden en cursussen die instellingen voor eigen rekening uitoefenen ten behoeve van derden.

26 Juristen zijn hier echter nog niet over uit: bij payrolling ligt de werving en selectie immers bij de inlenende partij (in tegenstelling tot uitzenden). Daarmee zou niet helemaal voldaan worden aan artikel 7:690 BW. Bron: http://dare.uva.nl/document/491301.

In alle andere gevallen dient een contract met de werkgever zelf (in tijdelijke of vaste dienst) te worden afgesloten.

Wanneer een werkgever in het primair onderwijs uitzendkrachten inhuurt, dienen deze volgens de cao po 2013 via het uitzendbureau hetzelfde salaris, inclusief toeslagen en onkostenvergoeding te krijgen als werknemers die in gelijke of gelijkwaardige functies die in dienst zijn van de inlenende instelling. De inlenende partij, in dit geval de werkgever in het primair onderwijs, is verplicht dit bij het uitzendbureau te regelen via de uitzendovereenkomst.

Overige wet- en regelgeving

Binnen het primair onderwijs wordt, in tegenstelling tot de andere onderwijssectoren, gebruik gemaakt van het Vervangingsfonds en het Participatiefonds.

Het Vervangingsfonds is in 1992 opgericht door sociale partners in het onderwijs en ondersteunt schoolbesturen wanneer een werknemer uitvalt, door de vervangingskosten (onder bepaalde voorwaarden) te vergoeden. Het fonds adviseert tevens besturen in het primair onderwijs en speelt een bemiddelende rol om uitgevallen werknemers terug te laten keren op de werkvloer. Om dit mogelijk te maken dragen schoolbesturen premie af vanuit de lumpsum.[27]

Binnen het primair onderwijs zijn schoolbesturen eigen risicodrager als het gaat om WW-uitkeringen. Wanneer een bestuur een contract beëindigt kan het bestuur een verzoek om vergoeding van de uitkeringskosten indienen bij het Participatiefonds, welke in 1995 is opgericht. Aan dit verzoek wordt voldaan, wanneer de werkgever voldoet aan de voorwaarden van het regelement van het fonds (instroomtoets). Ook voor dit fonds dragen de schoolbesturen premie af. Het participatiefonds houdt zich ook bezig met de re-integratie van werkloze werknemers in het primair onderwijs (door het eigenrisicodragerschap valt dit niet onder het UWV), informeert hen over hun rechten en plichten als zij een werkloosheidsuitkering aanvragen en adviseert schoolbesturen over personeelsbeleid.[28]

Voortgezet onderwijs

Cao

Als het gaat om uitzonderingen op de reguliere wet- en regelgeving, zijn in de cao vo 2011-2012[29] dezelfde bepalingen opgenomen aangaande het aantal tijdelijke contracten in loondienst en de maximale periode dat een tijdelijk contract kan duren als in de cao po 2013. Daarnaast is net als in het primair onderwijs in de cao vo 2011-2012 opgenomen dat het uitgangspunt voor het aanstellen van werknemers in principe voor onbepaalde tijd is. Uitzonderingen hierop zijn:

- een eerste dienstverband. In dit geval is het mogelijk een tijdelijk contract met uitzicht op vast te bieden (maximaal 12 maanden; in bijzondere gevallen is een extra verlenging van 12 maanden mogelijk);
- ter vervulling van een tijdelijke vacature (tijdelijk contract van maximaal 1 jaar);
- ter vervanging van een werknemer bij bijvoorbeeld ziekte, langdurig verlof, etc. (telkens voor maximaal 1 jaar);
- werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten[30] (tijdelijk contract van maximaal 3 jaar);

---

27 www.vervanginsfonds.nl.

28 www.participatiefonds.nl.

29 Tijdens het opstellen van dit rapport vinden er onderhandelingen plaats over de nieuwe cao voor het voortgezet onderwijs. Op moment van schrijven is hierover nog geen definitieve overeenkomst (wel een onderhandelingsakkoord, waar later in deze sub paragraaf kort op ingegaan wordt).

30 Hiermee wordt bedoeld: werkzaamheden en cursussen die instellingen voor eigen rekening uitoefenen ten behoeve van derden.

- werkzaamheden in het kader van (een) project(en) uit te voeren waarvoor extra geld ter beschikking is gesteld (tijdelijk contract van maximaal 3 jaar);
- wanneer een werknemer reeds gepensioneerd is, is een tijdelijk contract van steeds 1 jaar mogelijk.

Voor leraren zonder onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs is in de cao vo 2011-2012 een uitzondering opgenomen. Zij krijgen twee jaar de tijd om hun bevoegdheid te halen (gefaciliteerd door de onderwijsinstelling waar zij werkzaam zijn). Als zij binnen die twee jaar hun bevoegdheid niet halen, eindigt het contract van rechtswege[31]. Na het behalen van zijn bevoegdheid krijgt de betreffende leraar gelijk een contract voor onbepaalde tijd.

Uitzendarbeid is in de cao vo 2011-2012 onder voorwaarden als mogelijkheid opgenomen. Net als in de cao po 2013 wordt alleen de term uitzendkrachten gebruikt, maar wordt tevens benoemd dat het naast uitzendkrachten ook gaat om werknemers die onder artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek vallen. Zoals eerder aangegeven bij de toelichting van de cao po 2013, claimen diverse payrollorganisaties dat hun werknemers ook onder dit artikel vallen, wat inhoudt dat hier ook 'payrollkracht' gelezen zou kunnen worden.

Onderwijsinstellingen kunnen gebruik maken van uitzendarbeid in het geval van:
- vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
- activiteiten van kennelijke tijdelijke aard;
- kennelijk onvoorziene omstandigheden.

Verder gelden voor uitzendkrachten dezelfde regels met betrekking tot taakbeleid en de arbeids- en rusttijdenregeling zoals opgenomen in de cao. Daarnaast dienen de uitzendkrachten volgens de cao vo 2011-2012 via het uitzendbureau hetzelfde salaris, inclusief toeslagen en onkostenvergoeding te krijgen als werknemers die in gelijke of gelijkwaardige functies die in dienst zijn van de inlenende instelling. De inlenende partij, in dit geval de werkgever in het voortgezet onderwijs, is verplicht dit bij het uitzendbureau te regelen via de uitzendovereenkomst.

Cao vo in de toekomst

Op moment van schrijven is er een onderhandelaarsakkoord cao vo 2014-2015 (de cao vo 2011-2012 blijft van kracht tot 1 augustus 2014). Deze noemt de volgende punten die van belang zijn met betrekking tot contractvormen in het voortgezet onderwijs:
- aannemen en behouden van jonge docenten (financiering vanuit Nationaal Onderwijsakkoord);
- tegengaan sprokkelbanen (niet langer mogelijk om docenten voor minder dan 0,5fte een baan te bieden)[32];
- aannemen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt (als sector de verplichting om dit te doen vanuit het Sociaal Akkoord);
- het nakomen van de afspraken rondom de WW die in het Sociaal Akkoord zijn opgenomen[33] waarvan de nadere invulling hiervan wordt later afgestemd onder de cao-partijen;
- een werkgroep (werkgevers en werknemers) brengt de gevolgen van de WWZ in kaart voor de cao in het voortgezet onderwijs en de rechtsbescherming van het personeel. Dit zal resulteren in een notitie die voor 1 oktober 2014 wordt voorgelegd aan het cao-overleg. Met betrekking tot de wijziging van de ketenbepaling, zoals opgenomen in de WWZ, zal een aanpassing in de cao plaatsvinden voor 30 juni 2015 (in de WWZ staat opgenomen dat 1 juli 2015 de wijziging met betrekking tot de ketenbepaling in werking treedt).

---

[31] In bijzondere gevallen kan na deze periode het contract nog maximaal twee keer met een jaar verlengd worden.

[32] Uitzonderingen hierop zijn: wanneer een docent dit zelf schriftelijk verzoekt of wanneer er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen (zoals krimp).

[33] Zie voor toelichting paragraaf 0 Voorstel Wet Werk en Zekerheid.

Bijlage 2: Tabellen

Tabel B2.0.1 Verdeling contractvormen naar type functie per sector[34]

		PO %	VO %
Onderwijzend / onderzoeks-personeel	Vast contract	88	80
	Tijdelijk contract met uitzicht op vast	3	7
	Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	4	4
	Stage-/opleidingscontract	1	4
	Uitzendcontract	0	1
	Payrollcontract	2	1
	Detachering	1	2
	Zzp-overeenkomst	0	1
	Via (eigen) Flex b.v.	0	0
	Ander type contract	0	0
Onderwijs- en onderzoeksondersteunend personeel	Vast contract	85	86
	Tijdelijk contract met uitzicht op vast	3	4
	Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	4	2
	Stage-/opleidingscontract	2	3
	Uitzendcontract	0	1
	Payrollcontract	3	2
	Detachering	2	0
	Zzp-overeenkomst	1	3
	Via (eigen) Flex b.v.	0	0
	Ander type contract	0	0
Beheer- en administratief personeel	Vast contract	81	91
	Tijdelijk contract met uitzicht op vast	4	2
	Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	3	2
	Stage-/opleidingscontract	2	4
	Uitzendcontract	3	0
	Payrollcontract	1	0
	Detachering	2	0
	Zzp-overeenkomst	1	0
	Via (eigen) Flex b.v.	0	0
	Ander type contract	3	0
Management / directiepersoneel	Vast contract	96	95
	Tijdelijk contract met uitzicht op vast	1	3
	Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	1	1
	Stage-/opleidingscontract	0	0
	Uitzendcontract	0	0
	Payrollcontract	0	0
	Detachering	0	2
	Zzp-overeenkomst	1	0
	Via (eigen) Flex b.v.	0	0
	Ander type contract	0	0

[34] Percentages tellen door afronding niet overal op tot 100%.

Interviews

Verkennende interviews

Voor de verkennende interviews die ter aanvulling van de desk research en ter input voor de enquêtes dienden, is met vertegenwoordigers van de volgende organisaties gesproken:

- PO-Raad;
- VO-Raad;
- AOb;
- FvOv;
- CNV Onderwijs;
- DUO;
- Vervangingsfonds;
- Participatiefonds;
- Randstad;
- Driessen;
- Administratiekantoor Dyade.

Verdiepende interviews

Na het uitvoeren van de enquêtes zijn er interviews gehouden onder schoolbesturen ter verdieping van de enquêteresultaten. In totaal zijn er 28 verdiepende interviews gehouden, waarvan de helft onder HR-managers en de andere helft onder voorzitters van medezeggenschapsraden. Op deze manier is zowel het perspectief van de werkgever als van de werknemer belicht. In onderstaande tabel is de verdeling van de interviews naar sector weergegeven.

Tabel Verdiepende interviews werkgevers- of werknemersvertegenwoordiging per sector

Sector	Aantal HRM	Aantal (G)MR
PO	8	8
VO	6	6
Totaal	**14**	**14**

Gesprekspuntenlijst werkgeversvertegenwoordiging

Check gebruik flexibele arbeid binnen bevoegd gezag:

- Gebruikte contractvormen binnen uw bevoegd gezag en ontwikkeling daarin;
- Belangrijkste redenen om wel/niet met flexibele contractvormen te werken;
- Gebruik van contractvormen naar functiegroep/ leeftijd /vakgebied.

Oorzaken en voor- en nadelen van gebruik flexibele arbeid:

- Belangrijkste voor- en nadelen van de gebruikte contractvormen;
- Redenen om andere contractvormen niet te gebruiken;
- De effecten (ook financieel) van het gebruik van flexibele arbeid op het onderwijs;
- Eventuele verschillen in mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en arbeidsvoorwaarden;
- Ruimte die de cao biedt voor benutten van flexibele arbeid en voorkomen van negatieve effecten ervan.

Stellingen

Wij willen u graag een aantal stellingen voorleggen. Kunt u tijdens het interview aangeven in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen en waarom?

- Wij zouden liever meer werken met vaste dan met tijdelijke contracten;
- Wij zouden liever meer werken met payrollkrachten dan met tijdelijk personeel op onze eigen loonlijst;
- Wij zouden liever meer werken met zzp'ers dan met mensen op de eigen loonlijst;
- Het maakt ons niet echt uit met wat voor soort contract mensen bij ons werken;
- Wij gaan de komende twee jaar meer flexibele contracten hanteren;
- Wij gaan de komende twee jaar meer vaste contracten in eigen dienst (incl. tijdelijk met uitzicht op vast) hanteren;
- Als er geen bovenwettelijke regelingen (zoals bovenwettelijke ww/wachtgeld) waren, zouden wij meer mensen op de eigen loonlijst in dienst nemen.

Daarnaast willen we tijdens het interview ingaan op een aantal stellingen over werknemers met een flexibele contractvorm (niet in eigen loondienst, of tijdelijk zonder uitzicht op vast) ten opzichte van de werknemers met een contract op vaste basis (vast of tijdelijk met uitzicht op vast):

- Werknemers via flexibele contractvormen en werknemers met een contract op vaste basis presteren gelijk;
- De kwaliteit van het onderwijs van werknemers met een contract op vaste basis is beter;
- Werknemers met een contract op vaste basis zijn meer gecommitteerd aan de instelling;
- Werknemers met een flexibel contract werken harder;
- Door de inzet van werknemers met een flexibel contract blijft er meer geld over voor het onderwijs zelf;
- Verwachte effecten voor uw bestuur als gevolg van veranderde regelgeving op basis van het Sociaal Akkoord en Nationaal Onderwijsakkoord.

Gesprekspuntenlijst werknemersvertegenwoordiging

- Mening over het gebruik van flexibele arbeidscontracten in de onderwijssector in het algemeen en de instelling in het bijzonder;
- Vertegenwoordiging verschillende arbeidsvormen door de GMR/OR;
- Onderscheid tussen bepaalde leeftijdsgroepen en functiegroepen (of vakken)?
- Eventuele verschillen in de arbeidsvoorwaarden en mogelijkheden voor professionele ontwikkeling;
- Voor- en nadelen van de contractvormen voor zowel de organisatie als de betreffende medewerkers?
- De effecten (ook financieel) van het gebruik van flexibele arbeid op het onderwijs;
- Ruimte die de cao biedt voor benutten van flexibele arbeid en voorkomen van negatieve effecten ervan.

Stellingen

Wij willen u graag een aantal stellingen voorleggen over werknemers met een flexibele contractvorm (niet in eigen loondienst, of tijdelijk zonder uitzicht op vast) ten opzichte van de werknemers met een contract op vaste basis (vast of tijdelijk met uitzicht op vast). Kunt u tijdens het interview aangeven in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen en waarom?

- Werknemers via flexibele contractvormen en werknemers met een contract op vaste basis presteren gelijk;
- De kwaliteit van het onderwijs van werknemers met een contract op vaste basis is beter;
- Werknemers met een contract op vaste basis zijn meer gecommitteerd aan de instelling;
- Werknemers met een flexibel contract werken harder;
- Door de inzet van werknemers met een flexibel contract blijft er meer geld over voor het onderwijs zelf;
- Verwachte effecten voor uw bestuur als gevolg van veranderde regelgeving op basis van het Sociaal Akkoord en Nationaal Onderwijsakkoord.

Flexibele arbeidscontracten in het primair onderwijs

Ontwikkelingen type contracten

Wij stellen u allereerst een aantal vragen over de ontwikkeling van arbeidscontracten van personeel dat de afgelopen 5 jaar bij uw bevoegd gezag heeft gewerkt.

* **Hoe is het aandeel van de volgende contractvormen de afgelopen 5 jaar ontwikkeld binnen uw bevoegd gezag? Graag in elke rij 1 hokje aanvinken.**

	Toegenomen	Gelijk gebleven	Afgenomen	Dit type gebruiken wij niet
Vaste contracten	☐	☐	☐	☐
Tijdelijke contracten met uitzicht op vast	☐	☐	☐	☐
Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast	☐	☐	☐	☐
Stage- /opleidingscontracten	☐	☐	☐	☐
Uitzendcontracten	☐	☐	☐	☐
Payrollcontracten	☐	☐	☐	☐
Detacheringen	☐	☐	☐	☐
Inzet zzp'ers	☐	☐	☐	☐
Inzet werknemers vanuit eigen (en/of in samenwerking) opgerichte flex B.V.	☐	☐	☐	☐
Andere typen contracten	☐	☐	☐	☐

Bij payrolling staan werknemers die voor u werkzaam zijn, net als het geval is bij uitzend- en detacheringskrachten, niet op de eigen maar bij een derde partij op de loonlijst: het payrollbedrijf. Bij payrolling wordt de werknemer geworven door de werkgever, waarna deze formeel het contract heeft lopen bij een payrollorganisatie. Onder "flex bv" verstaan we een door het bestuur (evt. in samenwerking met andere besturen) zelf opgerichte organisatie waar het contract van (enkele) medewerkers van het bestuur loopt. Klik hier voor een uitleg van alle genoemde contractvormen.

Om welke reden(en) maakt uw bevoegd gezag in het algemeen gebruik van flexibele arbeid?N.B. het gaat hier om de mensen die bij uw bevoegd gezag werkzaam zijn, maar een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast hebben, of niet de op de loonlijst staan zoals payrollkrachten, uitzendkrachten, zzp'ers en werknemers via een flex B.V.

- ❑ Tijdelijke vervanging bij (bijvoorbeeld) ziekte
- ❑ Tijdelijke werkzaamheden
- ❑ Onduidelijkheid over voortzetting financiering
- ❑ Bij gebrek aan financiële ruimte om iemand in eigen dienst te nemen
- ❑ Om arbeidsrechtelijke risico's te voorkomen
- ❑ Bij gebrek aan personeel met passende bevoegdheid
- ❑ Bij onvoorziene omstandigheden
- ❑ Een andere reden, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een vast contract binnen uw bevoegd gezag toegenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Uitbreiding van scholen/instellingen onder ons bevoegd gezag met groter aandeel vaste contracten
- ❑ Wijzigingen in het curriculum
- ❑ Wij denken dat dit beter is voor de kwaliteit van het onderwijs
- ❑ Wij denken dat dit beter is voor de betrokkenheid van het personeel
- ❑ We willen een grotere vaste kern opbouwen
- ❑ Per saldo lagere kosten dan bij inzet flexibel personeel
- ❑ De arbeidsrechtelijke risico's van vast personeel worden minder groot
- ❑ Binding van personeel met de juiste kwalificaties, dat steeds schaarser wordt
- ❑ Wij willen goed werkgeverschap tonen
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een vast contract bij uw bevoegd gezag afgenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Uitbreiding van scholen/instellingen onder ons bevoegd gezag met lager aandeel vaste contracten
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ We wilden een kleinere vaste kern opbouwen
- ❑ Per saldo hogere kosten dan bij inzet flexibel personeel
- ❑ We wilden minder arbeidsrechtelijke risico's lopen
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van vast personeel
- ❑ Invoering passend onderwijs
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast binnen uw bevoegd gezag toegenomen? Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Uitbreiding van scholen/instellingen onder ons bevoegd gezag met groter aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op vast
- ❑ Wijzigingen in het curriculum
- ❑ Wij denken dat dit beter is voor de kwaliteit van het onderwijs
- ❑ Wij denken dat dit beter is voor de betrokkenheid van het personeel
- ❑ We willen een grotere vaste kern opbouwen
- ❑ Per saldo lagere kosten dan bij inzet flexibel personeel
- ❑ De arbeidsrechtelijke risico's van tijdelijk personeel met uitzicht op een vast contract worden minder groot
- ❑ Binding van personeel met de juiste kwalificaties, dat steeds schaarser wordt
- ❑ Wij willen goed werkgeverschap tonen
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast bij uw bevoegd gezag afgenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Uitbreiding van scholen/instellingen onder ons bevoegd gezag met lager aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op vast
- ❑ Wijzigingen in het curriculum
- ❑ We wilden een kleinere vaste kern opbouwen
- ❑ Per saldo hogere kosten dan bij inzet flexibel personeel
- ❑ We wilden minder arbeidsrechtelijke risico's lopen
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel met een uitzicht op een vast contract
- ❑ Invoering passend onderwijs
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast binnen uw bevoegd gezag toegenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Er wordt meer projectmatig gewerkt, waardoor financiering tijdelijk is
- ❑ Wegens behoefte aan specifieke expertise die wij niet in huis hadden
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ De arbeidsrechtelijke risico's worden minder groot
- ❑ Invoering passend onderwijs
- ❑ Er is meer behoefte aan vervanging door invallers (ipv door eigen personeel) door daling in de formatie
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast bij uw bevoegd gezag afgenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen.
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ Per saldo hogere kosten dan bij inzet vast personeel
- ❑ We wilden minder arbeidsrechtelijke risico's lopen
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel zonder uitzicht op een vast contract.
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een stage-/opleidingscontract binnen uw bevoegd gezag toegenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Er wordt meer projectmatig gewerkt, waardoor financiering tijdelijk is
- ❑ Wegens behoefte aan specifieke expertise die wij niet in huis hadden
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ Lagere kosten dan bij inzet regulier personeel
- ❑ (Op termijn) aantrekken personeel met de juiste kwalificaties, dat steeds schaarser wordt
- ❑ Wij zijn een opleidingsschool (geworden)
- ❑ Invoering passend onderwijs
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een stage-/opleidingscontract bij uw bevoegd gezag afgenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen.
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Wijzigingen in het curriculum
- ❑ Begeleiding kost teveel tijd
- ❑ Wij zijn geen opleidingsschool meer
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een uitzendcontract binnen uw bevoegd gezag toegenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Er wordt meer projectmatig gewerkt, waardoor financiering tijdelijk is
- ❑ Wegens behoefte aan specifieke expertise die wij niet in huis hadden
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ De arbeidsrechtelijke risico's worden minder groot
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel op de eigen loonlijst
- ❑ Invoering passend onderwijs
- ❑ Er is meer behoefte aan vervanging door invallers (ipv door eigen personeel) door daling in de formatie
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een uitzendcontract binnen uw bevoegd gezag afgenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen.
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ Per saldo hogere kosten dan bij inzet vast personeel
- ❑ We wilden minder arbeidsrechtelijke risico's lopen
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel dat niet op de eigen loonlijst staat
- ❑ We willen een grotere vaste kern opbouwen
- ❑ Wij willen goed werkgeverschap tonen door meer mensen op de eigen loonlijst aan te nemen
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een payrollcontract binnen uw bevoegd gezag toegenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Er wordt meer projectmatig gewerkt, waardoor financiering tijdelijk is
- ❑ Wegens behoefte aan specifieke expertise die wij niet in huis hadden
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ De arbeidsrechtelijke risico's worden minder groot
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel op de eigen loonlijst
- ❑ Invoering passend onderwijs
- ❑ Er is meer behoefte aan vervanging door invallers (ipv door eigen personeel) door daling in de formatie
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een payrollcontract binnen uw bevoegd gezag afgenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen.
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ Per saldo hogere kosten dan bij inzet vast personeel
- ❑ We wilden minder arbeidsrechtelijke risico's lopen
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel dat niet op de eigen loonlijst staat
- ❑ We willen een grotere vaste kern opbouwen
- ❑ Wij willen goed werkgeverschap tonen door meer mensen op de eigen loonlijst aan te nemen
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een detacheringscontract binnen uw bevoegd gezag toegenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Er wordt meer projectmatig gewerkt, waardoor financiering tijdelijk is
- ❑ Wegens behoefte aan specifieke expertise die wij niet in huis hadden
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ De arbeidsrechtelijke risico's worden minder groot
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel op de eigen loonlijst
- ❑ Om gewenst personeel aan te trekken met behoud van elders verworven rechten
- ❑ Invoering passend onderwijs
- ❑ Er is meer behoefte aan vervanging door invallers (ipv door eigen personeel) door daling in de formatie
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een detacheringscontract binnen uw bevoegd gezag afgenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen.
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ Per saldo hogere kosten dan bij inzet vast personeel
- ❑ We wilden minder arbeidsrechtelijke risico's lopen
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel dat niet op de eigen loonlijst staat
- ❑ We willen een grotere vaste kern opbouwen
- ❑ Wij willen goed werkgeverschap tonen door meer mensen op de eigen loonlijst aan te nemen
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel zzp'ers binnen uw bevoegd gezag toegenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Er wordt meer projectmatig gewerkt, waardoor financiering tijdelijk is
- ❑ Wegens behoefte aan specifieke expertise die wij niet in huis hadden
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ De arbeidsrechtelijke risico's worden minder groot
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel op de eigen loonlijst
- ❑ Mensen met gewilde kwalificaties bieden zich vaak als zzp'ers aan
- ❑ Invoering passend onderwijs
- ❑ Er is meer behoefte aan vervanging door invallers (ipv door eigen personeel) door daling in de formatie
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel zzp'ers binnen uw bevoegd gezag afgenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen.
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ Per saldo hogere kosten dan bij inzet vast personeel
- ❑ We wilden minder arbeidsrechtelijke risico's lopen
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel dat niet op de eigen loonlijst staat
- ❑ We willen een grotere vaste kern opbouwen
- ❑ Wij willen goed werkgeverschap tonen door meer mensen op de eigen loonlijst aan te nemen
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat een deel van het personeel wordt ingezet vanuit een zelf (en/of in samenwerking) opgerichte flex B.V.

Sinds wanneer maakt u (evt. in samenwerking met anderen) gebruik van een eigen opgezette flex B.V.?

Jaartal: [ ]

Waarom is het aandeel werknemers met een contract via de eigen flex B.V. binnen uw bevoegd gezag toegenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Er wordt meer projectmatig gewerkt, waardoor financiering tijdelijk is
- ❑ Wegens behoefte aan specifieke expertise die wij niet in huis hadden
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ De arbeidsrechtelijke risico's worden minder groot
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel op de eigen loonlijst
- ❑ Betere binding met personeel dan via een intermediair (payroll/uitzend/detachering)
- ❑ Invoering passend onderwijs
- ❑ Er is meer behoefte aan vervanging door invallers (ipv door eigen personeel) door daling in de formatie
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een contract via de eigen flex B.V. binnen uw bevoegd gezag afgenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen.
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ Per saldo hogere kosten dan bij inzet vast personeel
- ❑ We wilden minder arbeidsrechtelijke risico's lopen
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel dat niet op de eigen loonlijst staat
- ❑ We willen een grotere vaste kern opbouwen
- ❑ Wij willen goed werkgeverschap tonen door meer mensen op de eigen loonlijst aan te nemen
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een ander contracttype binnen uw bevoegd gezag toegenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Er wordt meer projectmatig gewerkt, waardoor financiering tijdelijk is
- ❑ Wegens behoefte aan specifieke expertise die wij niet in huis hadden
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ De arbeidsrechtelijke risico's worden minder groot
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel op de eigen loonlijst
- ❑ Invoering passend onderwijs
- ❑ Er is meer behoefte aan vervanging door invallers (ipv door eigen personeel) door daling in de formatie
- ❑ Anders, namelijk ....

Waarom is het aandeel werknemers met een ander contracttype binnen uw bevoegd gezag afgenomen?Meer dan 1 antwoord is mogelijk

- ❑ (Verwachte) afname leerlingental / aantal inschrijvingen.
- ❑ (Verwachte) toename leerlingental / aantal inschrijvingen
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) afname financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit de overheid
- ❑ (Verwachte) toename financiële middelen vanuit andere bronnen
- ❑ Wijzigingen in het curriculum.
- ❑ Per saldo hogere kosten dan bij inzet vast personeel
- ❑ We wilden minder arbeidsrechtelijke risico's lopen
- ❑ Onze cao werkt beperkend voor het aannemen van tijdelijk personeel dat niet op de eigen loonlijst staat
- ❑ We willen een grotere vaste kern opbouwen
- ❑ Wij willen goed werkgeverschap tonen door meer mensen op de eigen loonlijst aan te nemen
- ❑ Anders, namelijk ....

Gebruik verschillende contractvormen

In de volgende drie vragen gaan we in op gebruik van verschillende contractvormen op dit moment. Na de vraag op deze pagina zullen wij u nog vragen naar het aantal contracten voor de vier functiegroepen in zowel personen als fte.

* **Kunt u per functiegroep aangeven welke contractvormen op dit moment gebruikt worden door uw bevoegd gezag? U kunt per rij meerdere hokjes aankruisen.**

	Onderwijzend personeel	Onderwijs-ondersteunend personeel (OOP)	Beheer- en administratief personeel (OBP)	Management/ directiepersoneel	Deze contractvorm gebruiken we momenteel niet
Vaste contracten	❑	❑	❑	❑	○
Tijdelijke contracten met uitzicht op vast	❑	❑	❑	❑	○
Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast	❑	❑	❑	❑	○
Stage-/opleidingscontracten	❑	❑	❑	❑	○
Uitzendcontracten	❑	❑	❑	❑	○
Payrollcontracten	❑	❑	❑	❑	○
Detacheringen	❑	❑	❑	❑	○
Inzet zzp’ers	❑	❑	❑	❑	○
Inzet werknemers vanuit eigen (en/of in samenwerking) opgerichte flex B.V.	❑	❑	❑	❑	○
Andere typen contracten, namelijk	❑	❑	❑	❑	○

Klik hier voor een uitleg per functiegroep en contractsoort.

Kunt u per functiegroep aangeven hoeveel personen op dit moment vallen onder de door uw bevoegd gezag gebruikte contractvormen? Indien een contractvorm niet wordt gebruikt voor een bepaalde functiegroep, kunt u het betreffende hokje leeg laten. Indien u het niet exact weet, volstaat een schatting.

	Onderwijzend personeel	Onderwijs-ondersteunend personeel (OOP)	Beheer- en administratief personeel (OBP)	Management/ directiepersoneel
Vaste contracten				
Tijdelijke contracten met uitzicht op vast				
Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast				
Stage-/opleidingscontracten				
Uitzendcontracten				
Payrollcontracten				
Detacheringen				
Inzet zzp'ers				
Inzet werknemers vanuit eigen (en/of in samenwerking) opgerichte flex B.V.				
Andere typen contracten, namelijk				

Klik hier voor een uitleg per functiegroep en contractsoort.

Kunt u per functiegroep aangeven hoeveel fte op dit moment valt onder de door uw bevoegd gezag gebruikte contractvormen? Indien een contractvorm niet wordt gebruikt voor een bepaalde functiegroep, kunt u het betreffende hokje leeg laten. Indien u het niet exact weet, volstaat een schatting.

	Onderwijzend personeel	Onderwijs-ondersteunend personeel (OOP)	Beheer- en administratief personeel (OBP)	Management/ directiepersoneel
Vaste contracten				
Tijdelijke contracten met uitzicht op vast				
Tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast				
Stage-/opleidingscontracten				
Uitzendcontracten				
Payrollcontracten				
Detacheringen				
Inzet zzp'ers				
Inzet werknemers vanuit eigen (en/of in samenwerking) opgerichte flex B.V.				
Andere typen contracten, namelijk				

Klik hier voor een uitleg per functiegroep en contractsoort.

U heeft aangegeven dat u onderwijsondersteunend personeel (OOP) op vaste contracten in dienst heeft. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Klassenassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- ❑ Psychologische assistenten
- ❑ Spel-, creatieve, fysio- en ergotherapeuten
- ❑ Logopedist/akoepedist
- ❑ Orthopedagoog/psycholoog
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u beheer- en administratief personeel (OBP) op vaste contracten in dienst heeft. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Administratief medewerkers
- ❑ Conciërges
- ❑ Maatschappelijk deskundigen
- ❑ Technici
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u onderwijsondersteunend personeel (OOP) op tijdelijke contracten met uitzicht op vast in dienst heeft. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Klassenassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- ❑ Psychologische assistenten
- ❑ Spel-, creatieve, fysio- en ergotherapeuten
- ❑ Logopedist/akoepedist
- ❑ Orthopedagoog/psycholoog
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u beheer- en administratief personeel (OBP) op tijdelijke contracten met uitzicht op vast in dienst heeft. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Administratief medewerkers
- ❑ Conciërges
- ❑ Maatschappelijk deskundigen
- ❑ Technici
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u onderwijsondersteunend personeel (OOP) op tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast in dienst heeft. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Klassenassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- ❑ Psychologische assistenten
- ❑ Spel-, creatieve, fysio- en ergotherapeuten
- ❑ Logopedist/akoepedist
- ❑ Orthopedagoog/psycholoog
- ❑ Anders, namelijk
  ....

U heeft aangegeven dat u beheer- en administratief personeel (OBP) op tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast in dienst heeft. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Administratief medewerkers
- ❑ Conciërges
- ❑ Maatschappelijk deskundigen
- ❑ Technici
- ❑ Anders, namelijk
  ....

U heeft aangegeven dat u onderwijsondersteunend personeel (OOP) op stage-/opleidingscontracten in dienst heeft. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Klassenassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- ❑ Psychologische assistenten
- ❑ Spel-, creatieve, fysio- en ergotherapeuten
- ❑ Logopedist/akoepedist
- ❑ Orthopedagoog/psycholoog
- ❑ Anders, namelijk
  ....

U heeft aangegeven dat u beheer- en administratief personeel (OBP) op stage-/opleidingscontracten in dienst heeft. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Administratief medewerkers
- ❑ Conciërges
- ❑ Maatschappelijk deskundigen
- ❑ Technici
- ❑ Anders, namelijk
  ....

U heeft aangegeven dat u onderwijsondersteunend personeel (OOP) op uitzendcontracten inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Klassenassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- ❑ Psychologische assistenten
- ❑ Spel-, creatieve, fysio- en ergotherapeuten
- ❑ Logopedist/akoepedist
- ❑ Orthopedagoog/psycholoog
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u beheer- en administratief personeel (OBP) op uitzendcontracten inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Administratief medewerkers
- ❑ Conciërges
- ❑ Maatschappelijk deskundigen
- ❑ Technici
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u onderwijsondersteunend personeel (OOP) op payrollcontracten inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Klassenassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- ❑ Psychologische assistenten
- ❑ Spel-, creatieve, fysio- en ergotherapeuten
- ❑ Logopedist/akoepedist
- ❑ Orthopedagoog/psycholoog
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u beheer- en administratief personeel (OBP) op payrollcontracten inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Administratief medewerkers
- ❑ Conciërges
- ❑ Maatschappelijk deskundigen
- ❑ Technici
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u onderwijsondersteunend personeel (OOP) via detachering inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Klassenassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- ❑ Psychologische assistenten
- ❑ Spel-, creatieve, fysio- en ergotherapeuten
- ❑ Logopedist/akoepedist
- ❑ Orthopedagoog/psycholoog
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u beheer- en administratief personeel (OBP) via detachering inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Administratief medewerkers
- ❑ Conciërges
- ❑ Maatschappelijk deskundigen
- ❑ Technici
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u zzp'ers als onderwijsondersteunend personeel (OOP) inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Klassenassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- ❑ Psychologische assistenten
- ❑ Spel-, creatieve, fysio- en ergotherapeuten
- ❑ Logopedist/akoepedist
- ❑ Orthopedagoog/psycholoog
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u zzp'ers als beheer- en administratief personeel (OBP) inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Administratief medewerkers
- ❑ Conciërges
- ❑ Maatschappelijk deskundigen
- ❑ Technici
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u werknemers vanuit een flex b.v. als onderwijsondersteunend personeel (OOP) inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Klassenassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- ❑ Psychologische assistenten
- ❑ Spel-, creatieve, fysio- en ergotherapeuten
- ❑ Logopedist/akoepedist
- ❑ Orthopedagoog/psycholoog
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u werknemers vanuit een flex b.v. als beheer- en administratief personeel (OBP) inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Administratief medewerkers
- ❑ Conciërges
- ❑ Maatschappelijk deskundigen
- ❑ Technici
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u onderwijsondersteunend personeel (OOP) op andere typen contracten inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Klassenassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- ❑ Psychologische assistenten
- ❑ Spel-, creatieve, fysio- en ergotherapeuten
- ❑ Logopedist/akoepedist
- ❑ Orthopedagoog/psycholoog
- ❑ Anders, namelijk ....

U heeft aangegeven dat u beheer- en administratief personeel (OBP) op andere typen contracten inzet. Kunt u aangeven welke functies dit betreft?

- ❑ Administratief medewerkers
- ❑ Conciërges
- ❑ Maatschappelijk deskundigen
- ❑ Technici
- ❑ Anders, namelijk ....

Welk type personeel krijgt/heeft een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast?U kunt per rij meerdere hokjes aanvinken.

	Recent gediplomeerden	Personeel met maximaal 5 jaar ervaring in het onderwijs	Personeel met meer dan 5 jaar ervaring in het onderwijs	Personeel voor vacatures die moeilijk vervulbaar zijn	Personeel zonder passende bevoegdheid
Onderwijzend personeel	❑	❑	❑	❑	❑
Onderwijsondersteunend personeel (OOP)	❑	❑	❑	❑	❑
Beheer- en administratief personeel (OBP)	❑	❑	❑	❑	❑
Management personeel	❑	❑	❑	❑	❑

Welk type personeel krijgt/heeft een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast, een stage-/opleidingscontract of is niet via de eigen loonlijst werkzaam (payroll, uitzend, detachering, zzp, flex B.V.)? U kunt per rij meerdere hokjes aanvinken.

	Recent gediplomeerden	Personeel met maximaal 5 jaar ervaring in het onderwijs	Personeel met meer dan 5 jaar ervaring in het onderwijs	Personeel voor vacatures die moeilijk vervulbaar zijn	Personeel zonder passende bevoegdheid
Onderwijzend personeel	❑	❑	❑	❑	❑
Onderwijsondersteunend personeel (OOP)	❑	❑	❑	❑	❑
Beheer- en administratief personeel (OBP)	❑	❑	❑	❑	❑
Management personeel	❑	❑	❑	❑	❑

Hoe is de procentuele verdeling naar geslacht voor personen met een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast? Wij verzoeken u hier het percentage in te vullen op basis van het aantal personen.

[ ] Man

[ ] Vrouw

[100] Resterende waarde

Hoe is de procentuele verdeling naar geslacht voor personen met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast, een stage-/opleidingscontract of niet via de eigen loonlijst werkzaam (payroll, uitzend, detachering, zzp, flex B.V.)? Wij verzoeken u hier het percentage in te vullen op basis van het aantal personen.

[ ] Man

[ ] Vrouw

[100] Resterende waarde

Kunt u – per type contract- aangeven in hoeverre binnen uw bevoegd gezag functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gevoerd en scholing ten behoeve van de eigen professionele ontwikkeling wordt aangeboden?N.B. Het gaat niet om een enkel geval; het dient algemeen voor te komen.Meerdere antwoorden per rij mogelijk.

	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	Scholing tbv professionele ontwikkeling	Deze contractvorm hanteren wij niet
Vaste medewerkers	❑	❑	○
Tijdelijke medewerkers met uitzicht op vast	❑	❑	○
Tijdelijke medewerkers zonder uitzicht op vast	❑	❑	○
Uitzendkrachten	❑	❑	○
Payrollmedewerkers	❑	❑	○
Gedetacheerden	❑	❑	○
Zzp'ers	❑	❑	○
Werknemers via de eigen flex B.V.	❑	❑	○

Stellingen

Kunt u aangeven in hoeverre u het met de onderstaande stellingen eens bent?

	Helemaal eens	Eens	Niet eens/niet oneens	Oneens	Helemaal oneens
Wij zouden liever meer werken met vaste dan met tijdelijke contracten	□	🗗	◄	►	▲
Wij zouden liever meer werken met payrollkrachten dan met tijdelijk personeel op onze eigen loonlijst	□	🗗	◄	►	▲
Wij zouden liever meer werken met zzp'ers dan met mensen op de eigen loonlijst	□	🗗	◄	►	▲
Het maakt ons niet echt uit met wat voor soort contract mensen bij ons werken	□	🗗	◄	►	▲
Wij gaan de komende twee jaar meer flexibele contracten hanteren	□	🗗	◄	►	▲
Wij gaan de komende twee jaar meer vaste contracten in eigen dienst (incl. tijdelijk met uitzicht op vast) hanteren	□	🗗	◄	►	▲
Als er geen bovenwettelijke regelingen (zoals bovenwettelijke ww/wachtgeld) waren, zouden wij meer mensen op de eigen loonlijst in dienst nemen	□	🗗	◄	►	▲

Hieronder staat een aantal stellingen over werknemers met een flexibele contractvorm (niet in eigen loondienst, of tijdelijk zonder uitzicht op vast) ten opzichte van de werknemers met een contract op vaste basis (vast of tijdelijk met uitzicht op vast).

Kunt u aangeven in hoeverre u het met de stellingen eens bent?

	Helemaal eens	Eens	Niet eens/niet oneens	Oneens	Helemaal oneens
Werknemers via flexibele contractvormen en werknemers met een contract op vaste basis presteren gelijk	☐	🗗	◂	▸	▴
De kwaliteit van het onderwijs van werknemers met een contract op vaste basis is beter	☐	🗗	◂	▸	▴
Werknemers met een contract op vaste basis zijn meer gecommitteerd aan de instelling	☐	🗗	◂	▸	▴
Werknemers met een flexibel contract werken harder	☐	🗗	◂	▸	▴
Door de inzet van werknemers met een flexibel contract blijft er meer geld over voor het onderwijs zelf	☐	🗗	◂	▸	▴

Achtergrondinformatie

* **Hanteert uw bevoegd gezag ontslagbeleid of werkgelegenheidsbeleid?**

- Ontslagbeleid
- Werkgelegenheidsbeleid

Afsluiting

Heeft u tot slot nog opmerkingen over dit onderwerp in het algemeen of deze enquête in het bijzonder?

Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas